AKBANK DÜŞÜNCE KULÜBÜ 10 YAŞINDA
GENÇ Capital
ŞUBAT 2018

ZOR DOLAN POZiSYON!


EBRU ESMEN METE
Doğuş Holding İK Bölüm Başkanı

"Yeni nesil için hazırlanıyoruz"

KAPI STAJLA ARALANIYOR

AKIN ÖNGÖR'den kariyer taktikleri

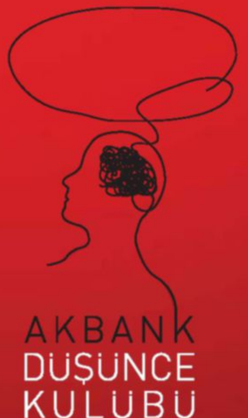

HAKAN ONEL
Abdi İbrahim İnsan Kaynakları GM. Yrd.

"Adaylarda tutku arıyorum"





İşsizlik oranları yüksek. Buna rağmen doldurulması uzun süren pozisyonların sayısı da fazla. Araştırmalara göre yetenekli iş gücü eksikliği var. Özellikle internet ve BT, Ar-Ge, mühendislik gibi alanlar, zor doldurulan pozisyonlar arasında.



Axess Mobil'i indir moduna göre takıl



Siz de Axess'in yepyeni uygulaması Axess Mobil ile modunuzu seçin, o size en uygun fırsat ve teklifleri önersin. Telefonunuza indirmek için **Axess Mobil** yazın, **4566**'ya gönderin.

Axessle gerçek olsun



AXESS yaz 5990'a yolla, sen de Axesslemeye başla.

Axess Mobil, App Store ve Google Play'den indirilebilmektedir. Uygulamayı indirmek için mobil telefonunuzun işletim sistemi iOS 9 veya Android 4.4 ve üzeri olmalıdır. Axess Mobil'e Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numaranız, Akbank Müşteri Numaranız veya kredi kartı bilgilerinizden biri ve Akbank Direkt şifreniz ile girebilirsiniz. Akbank Direkt şifreniz yoksa Axess Mobil'i kullanarak şifrenizi alabilirsiniz. Axess Mobil uygulamasında görülen kampanyalardan yararlanmak için uygulamanın içinde detayları yer alan ilgili kampanya koşullarına uygun işlem yapılması gerekmektedir. Akbank T.A.Ş. Axess Mobil içerisinde yer alan kampanyaları değiştirme hakkına sahiptir.

AKBANK


Yayıncı
Doğan Burda Dergi Yayıncılık ve Pazarlama A.Ş

Murahhas Üye (CEO) Cem M. Başer
Yayın Direktörü (Sorumlu) M. Rauf Ateş
Yayın Yönetmeni Sedef Seçkin Büyük
Yazışleri Müdürü Ebru Fırat
Haber Müdürü Şeyma Öncel Bayıksel
Yazı İşleri Müd. Yard. Nilüfer Gözütok
Görsel Yönetmen A. Bertuğ Patır
Editörler Elçin Cirik, Özlem Aydın Ayvacı, Yasemin Erdoğan, Aslı Sözbilir
Haber Merkezi Ayçe Aksakal, Hande Yavuz, Nil Dumansızoğlu
Sayfa Yapımcısı Ozan Gürel
Grafik Yaman Tetik
Fotoğraflar Gökhan Çelebi, Hüseyin Öngen
Marka Müdürü Gökçe Aykaç
Ankara Temsilcisi Erdal İpekeşen
Tel: 0 312 207 00 95

Yönetim
Tüzel Kişi Temsilcisi Mehmet Rauf Ateş
Satış Direktörü Mehmet Taşkın
Finans Direktörü Didem Kurucu

Trump Towers Kule 2 Kat 21-24
34387 Şişli-İSTANBUL
Tel 0 212 410 32 28 Faks 0 212 410 32 27
www.doganburda.com / capital@capital.com.tr

Kurumsal İletişim Direktörü Seren Urun

Reklam
Grup Başkan Nisa Aslı Erten Çokça
Satış Koordinatörü Menend Çerçioğlu, Nuray Berktav Zeynep Rendeci
Satış Müdürü Beril Güroğlu Sözkesen, Şerife Dökmetaş
Proje Müdürü Selçuk Ergenç
Rezervasyon
Tel: 0 212 336 53 00 / 0 212 336 53 57 / 0 212 336 53 90
Faks: 0 212 336 53 92 - 93
Ankara Reklam Tel: 0 312 467 14 37/38
Hedef Sayfalar
Tel: 0212 336 53 70 Tel: 0 212 336 53 91

Baskı Uniprint Basım San. ve Tic. AŞ.
Ömerli Mah. Hadımköy-İstanbul Cad. No: 159
34555 / İstanbul Tel: 0212 798 28 40
Faks: 0212 798 20 63 www.apa.com.tr
Dağıtım Yaysat A.Ş. Tel: 0 212 622 22 22
Yayın Türü Yerel, süreli, aylık

DB Okur Hizmetleri hattı Tel: 0212 478 03 00
okurhizmetleri@doganburda.com.tr
DB Abone Hizmetleri hattı
Tel: 0212 478 03 00 Faks: 0212 410 35 12-13
abone@doganburda.com
Her gün saat 09.00-22.00 arasında hizmet verilmektedir.

En önemlisi "isteklilik"

Bu ay, kendi alanında Türkiye'nin en büyük şirketleri arasında yer alan ve hızlı büyümesiyle uluslararası rakiplerini geride bırakan üç ünlü şirketin insan kaynakları yöneticisiyle görüştük.

Bunlardan biri Türkiye'nin en büyük ilaç şirketi Abdi İbrahim'in insan kaynakları genel müdür yardımcısı Hakan Onel, ikincisi Koton'un İK ve transformasyon genel müdür yardımcısı Ayça Kaşıkçı, diğeri ise Doğuş Holding İK Bölüm Başkanı Ebru Esmen Mete'ydi.

Her yıl büyük çaplı işe alımlar yapan üç yöneticinin de hayalindeki adayda aradıkları en önemli kriter "istekli" ve "tutkulu" olmalarıydı.

Koton İK ve Transformasyon Genel Müdür Yardımcısı Ayça Kaşıkçı, "İsteklilik her şeyin başında geliyor. Kişi istekliyse yolun yarısı tamamdır" derken Hakan Onel de işe alacağı adayda en önem verdiği konunun tutku ve pozitif yaklaşım olduğunu belirtiyor. Ebru Esmen Mete ise adayların hobilerinin sadece puzzle yapmak, sinemaya gitmek, kitap okumak olmaması gerektiğine değiniyor ve "Bunların ötesinde büyük tutkuyla zaman ve enerji harcanan konulara ilgi duymaları gerekli" diye konuşuyor.

Dolayısıyla her ne kadar iyi üniversiteleri de bitirseniz içinizdeki tutkuyu ve isteği iş başvurusu yaptığınız şirketlerin yöneticilerine göstermezseniz iş fırsatlarını kaçırabilirsiniz.

Bu konuda pek çok tecrübeli CEO ve iş insanı da hemfikir… Kendini tanımanın ve tutkulu olmanın önemine değiniyor, bu konuya akademik kariyer kadar önem vermek gerektiğini belirtiyorlar.

Keyifli okumalar...

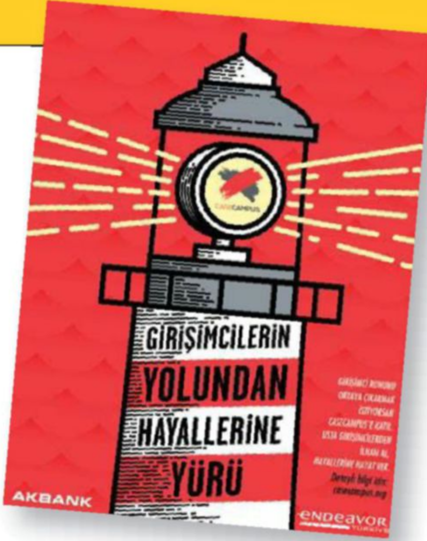
Ayçe Tarcan Aksakal
aaksakal@capital.com.tr

İÇİNDEKİLER

4 CEO'dan öneriler
5 Kampüsten
6 En zor pozisyon!
10 Akbank Düşünce Kulübü 10 Yaşında
14 Kapı stajla aralanıyor
18 "Yeni nesil için hazırlanıyoruz"
22 Hayalimdeki kariyer
26 "Adaylarda tutku arıyorum"
30 "Hızlı yükselme fırsatı sunuyoruz"
34 "Önce kendin ol"

Nil Dumansızoğlu ndumansizoglu@capital.com.tr

Kampüsten



Akbank'ta yeni atama



2011 yılından bu yana Ak Portföy'ün genel müdürlük görevini yürüten Dr. Alp Keler, Akbank'ın özel bankacılık ve yatırım hizmetlerinden sorumlu genel müdür yardımcısı olarak atandı. Ak Portföy'e katılmadan önce finans sektörünün önemli kurumlarında üst düzey kademelerde görev alan Dr. Alp Keler, TED Ankara Koleji ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği lisansının ardından Bilkent Üniversitesi'nde MBA programını tamamladı.

Casecampus 2018 başlıyor

Akbank ana sponsorluğunda Endeavor Derneği tarafından uygulanan genç girişimcilik programı CaseCampus'ün başvuruları şubat ayında başlıyor. Şimdiye kadar gerçekleşen CaseCampus programlarına toplam 5 bin civarında başvuru alındı ve bunların 305'i programdan mezun oldu. Programa Türkiye çapında 75 farklı üniversiteden öğrenciler katıldı. Gençleri girişimci olma yolunda destekleyerek ülke ekonomisi için ürettikleri değeri artırmalarını hedefleyen CaseCampus, üniversiteli gençlere, girişimcilerle tanışma ve hikayelerini, başarılarını ve başarısızlıklarını ilk ağızdan dinleme fırsatı sunuyor.

Discover'da başvuru dönemi



Vodafone Discover Genç Yetenek Programı'nda yeni dönem başlıyor. Mart ortasına kadar sürecek başvurular sonucunda en az 40 genç yetenek Vodafone Türkiye'de tam zamanlı çalışma imkanına sahip olacak. Programın yeni dönem başvuruları, kariyer.net, vodafone.com.tr ve LinkedIn üzerinden yapılabiliyor. Vodafone Discover Genç Yetenek Programı'yla bugüne kadar Vodafone bünyesine yaklaşık 300 genç yetenek katıldı. Gençler, başarılı olurlarsa "Global Columbus Programı" ile 2 yıl farklı bir Vodafone ülkesinde görev yapabiliyor.

"Telefonu salla kredini gör"

Akbank Direkt, kullanıcıların kredi tutarını telefonlarını sallayarak öğrenebildiği bir özellik hayata geçirdi. Uygulama hakkında bilgi veren Akbank Direkt Bankacılıktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Tolga Ulutaş, "Yeni servisimizle müşterilerimiz, nakit ihtiyaçlarının olduğu her an bu özellikten faydalanabiliyor, dilerlerse krediyi anında hesaplarına aktarabiliyorlar" dedi.

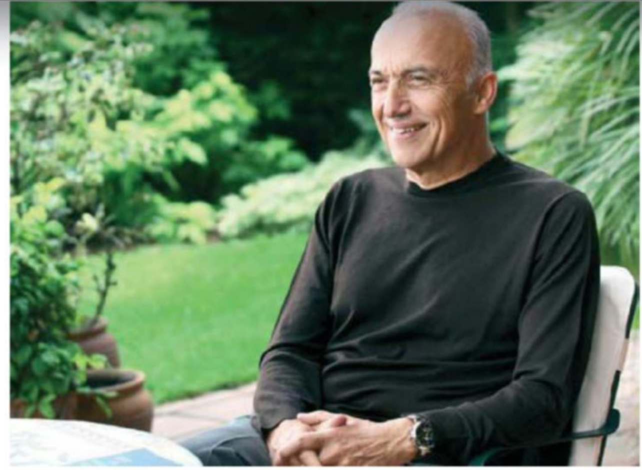




Öğrenciler "hayat'ı keşfediyor"

Hayat Kimya'nın "Hayat'ı Keşfet" staj programına başvurular başladı. 3 ve 4'üncü sınıf üniversite öğrencilerine yönelik programın başvuruları, 15 Mart'a kadar devam edecek. Staj programını başarıyla tamamlayan öğrenciler, Hayat Kimya'nın "H Generation" yönetici yetiştirme programlarıyla kariyerlerine başlayabiliyor, şirketin yurt dışı organizasyonlarında da rol alma imkanına sahip oluyorlar.

CEO'dan öneriler
Akın Öngör



SORU **Eğer kariyerinize tekrar başlayabilme imkanınız olsa farklı bir meslek seçmek veya eğitim almak ister miydiniz? Hangi dalı seçerdiniz?**

Seçkin Cirik/İzmir

Felsefe ve sosyal psikoloji konularında kendimi çok daha iyi hazırlardım. Meslek açısından yine "işletme ve sevk, idareyi" seçerdim. Çalıştığım alanlar olarak mutlaka iletişim ve teknolojiye şans verirdim. Artık 72 yaşında geriye bakabilmek daha kolay. Gençken daha zordu, bunu söylemeliyim.

SORU **Gaziantep'teki büyük bir holdingden iş teklifi aldım. Kabul etme konusunda kararsızım, çünkü bugüne kadar İstanbul dışına çıkmayı hiç düşünmedim. Siz ne önersiniz?**

İnci İyibar/ İstanbul

Ülkemizde İstanbul dışında da iş hayatı çok canlı ve verimli olabiliyor. Kendinizi sadece İstanbul'da çalışma hayatıyla sınırlamayın. Kaldı ki Gaziantep fevkalade ilginç bir kenttir. İş hayatı çok aktif ve sosyal tarihinden gelen etkiler nedeniyle de cazip bir şehir... Size tavsiye ederim, güzel bir yaşam deneyimi olacaktır.

SORU **Lider seçiminde eskiye göre farklılık olduğunu düşünüyor musunuz? Banka genel müdürlüğü yaptığınız dönemde siz geleceğin liderlerini nasıl seçiyordunuz? Hangi özelliklere sahip olmalarına dikkat ediyordunuz?**

Burak Günsu/ İstanbul

Liderliğin temeli duygusal zekadır. Duygusal zekanın önemli unsurları ise öz farkındalık, kendini ve dürtülerini yönetebilme, motivasyon, empati ve sosyal beceridir. Bu özellikleri kuvvetli gençlerin ileride iyi lider olacağını düşünerek seçiyordum.

SORU **Çok yakın bir gelecekte bugün var olan pek çok meslek olmayacak. Böyle bir ortamda hangi eğitim alanlarına yönelmek daha akıllıca olur? Neden?**

Ayşe Güney Elbir/ İzmir

Kendinizi analitik zeka ve duygusal zeka olarak geliştirecek alanlarda eğitim almak doğrudur. Değişen teknoloji ve ortamlara ayak uydurabilen ve hatta önderlik edebilen insanlar, bu yeteneklerini geliştirmiş olanlardır. Bu olanakları sağlayan mühendislik ve sonra işletme veya sosyal bilimler eğitimleri yararlı olacaktır.

SORU **Üniversiteye geçen yıl girdim. Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde okuyorum. Staja ilk yılımdan başlamalı mıyım? Yoksa henüz erken mi?**

Can Berk Şengil / İstanbul

Öncelikle kutluyorum. Ülkemizin en iyi üniversitelerinden birine girmişsiniz. Staja hemen başlayın, büyük deneyim kazanırsınız. Staja üniversitenin ilk yılından başlamak gerekli.

SORU **İleride aracı kurumlarda çalışmak istiyorum. Bu hedefimi gerçekleştirmek için nasıl bir yol izlemeliyim? Siz ne önersiniz?**

Sevgi Gönül Çelik/ Ankara

Sözlerinizden sermaye piyasası aracı kurumlarında çalışmak istediğinizi anlıyorum. Bunun için finans, finansal matematik ve sosyal iletişim konularında kendinizi geliştirmenizin yararlı olacağını düşünüyorum. Bu alanlarda öğrenim ve eğitim alın.



EN ZOR POZİSYON!

***Türkiye'de işsizlik oranı Eylül 2017'de yüzde 10,6 olarak açıklandı. Bu rakam işsizlikte kritik** bir seviye olmasına rağmen dünyada ve Türkiye'de doldurulması uzun süren pozisyonların sayısı da oldukça fazla. Bu konuda araştırmaların sonuçlarının hepsi aynı yönü işaret ediyor: Yetenekli iş gücü eksikliği… Özellikle internet ve bilgi teknolojileri, Ar-Ge, mühendislik gibi alanlar, sektör bağımsız en zor doldurulan pozisyonların başında geliyor. Uzmanlar, bu pozisyonlarda uygun adayın yerleştirmenin en az 3 ayı bulduğunu belirtirken bu süre, 6 aya kadar uzayabiliyor.*

Nil Dumansızoğlu ndumansizoglu@capital.com.tr

"Yetenek açığı" artık tüm dünyanın kabul ettiği ve çözüm bulmaya çalıştığı önemli bir problem. Bu açık, gelişen inovatif alanlarda ve teknoloji temelli işlerde bariz bir şekilde ortaya çıkıyor. Bunun dışında Y ve Z kuşaklarının klasik çalışma konusunda hevesli olmaması da yetenek açığının ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden.

Nitelikli iş gücü açığı, Almanya, Avusturya, İsviçre ve hatta Polonya ve Çek Cumhuriyeti gibi ülkelerin her birinde görülüyor. Trenkwalder Türkiye Genel Müdürü Alper Menemencioğlu'nun verdiği bilgilere göre 2017 yılında, sadece Alman ekosisteminde doldurulamayan 1,2 milyon pozisyon mevcut. Yaşlı nüfusun artmaya devam etmesi durumunda, 2030 yılında nitelikli iş gücü açığının 3 milyona dayanması öngörülüyor. Avusturya'da ise bu rakam-

ların bugün 300 bin civarında olsa da yakın gelecekte 500-600 bin seviyesine yükselmesi bekleniyor.

Peki, dünyada ve Türkiye'de doldurulması uzun süren pozisyonlar hangileri ve aranan adaylardan ne bekleniyor? Sektörlerin en çok hangi yeteneklere ihtiyacı var? İşte cevaplar…

POZİSYON AÇIĞI ARTIYOR

Nitelikli iş gücü açığı, Almanya, İsviçre, Polonya, Çek Cumhuriyeti gibi çoğu Avrupa ülkesinde var olan bir problem. Avrupa Birliği ülkelerinde özellikle internet ve iletişim teknolojileri pozisyonlarında önemli bir açık söz konusu. My Executive Kurucu Ortağı Müge Yalçın'ın paylaştığı bilgilere göre 2012'de 274 bin civarında açık pozisyon mevcutken bu rakam 2015'te 373 bine yükseldi. 2020'de 500 bin ve hatta bazı senaryolarda ise 700 bin civarında açık pozisyon olması öngörülüyor.

Almanya'da en büyük açıklar sağlık sektöründe çalışacak çeşitli ana dallarda hekim, hemşire ve hasta bakıcı, makine ve elektrik mühendisleri, bilgi işlem uzmanları gibi meslek gruplarında görülüyor. Trenkwalder Türkiye Genel Müdürü Alper Menemencioğlu, Almanya'da sağlık sektöründeki açığın bugün 120 bin olduğunu, bunun 2030'larda 270 bini bulacağını söylüyor. Yunanistan, Polonya, Macaristan gibi ülkelerin en büyük problemi ise nitelikli iş gücünün, daha yüksek ücret alabilecekleri İngiltere, Almanya gibi diğer Avrupa Birliği ülkelerinde çalışmayı tercih etmesi.

ABD'de de benzer şekilde yetenek açığı olan pek çok alan bulunuyor. Unida Kurucu Ortağı Saide Kuzeyli, ABD'deki doldurulması en zor 10 pozisyonu, CareerCast'ın araştırmasına dayanarak şöyle sıralıyor: "Veri analisti, finansal danışman, evde sağlık bakım elemanı, bilgi güvenliği analisti, sağlık hizmetleri yöneticisi, hemşire, fizyoterapist, yazılım mühendisi, kamyon sürücüsü."

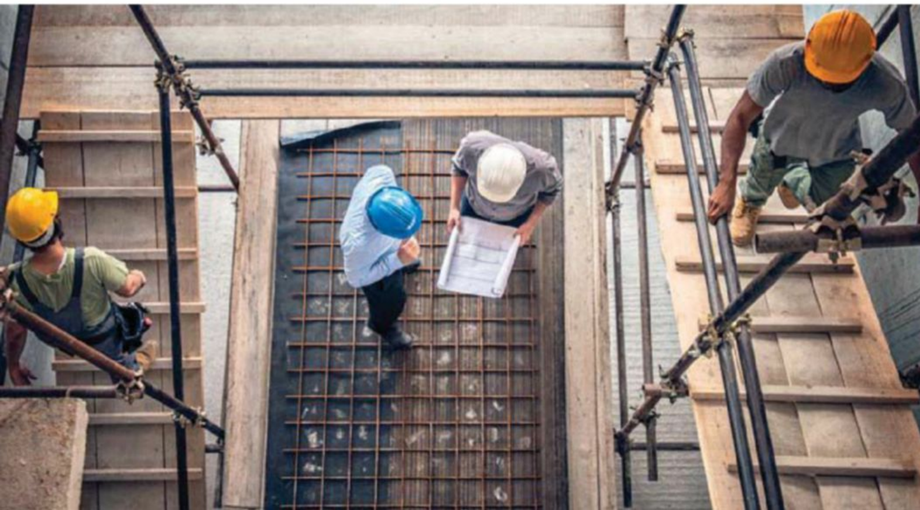
18 şirkette "Geç dolan" pozisyonlar

	Şirket	Pozisyon
1	Abdi İbrahim	Biyoteknoloji üretim tesisi direktörü, iş geliştirme müdürü, uluslararası pazarlar medikal müdürü
2	Alarko Holding	Proje müdürü, işletme mühendisi, Ar-Ge uzmanı, makine mühendisi
3	Astra Zeneca	Bölgesel medikal yönetici, medikal yönetici ve dönemsel roller
4	Çelebi Holding	Bilgi teknolojileri direktörü, expat olarak görevlendirilecek İK müdürü, engelli kadrosunda resepsiyonist
5	Çelik Motor	Homologasyon sorumlusu, otomotiv teknik eğitim sorumlusu, bölge kurumsal satış sorumlusu
6	Çilek	SAP ABAP yazılım uzmanı, yazılım mühendisi ve paketleme mühendisi
7	Doğa Koleji	Native öğretmenler.
8	Doğan Holding	Kurumsal iletişim müdürü ve uzmanı, iş geliştirme müdürü ve uzmanı, dijital reklam profesyonelleri, BT profesyonelleri
9	Doğuş Otomotiv	İç denetim, satış sonrası hizmetler ve yedek parca pozisyonları
10	Gittigidiyor	Veri bilimci, Java yazılım geliştirici, test otomasyon mühendisi
11	IdeaSoft	Sistem mühendisi, arayüz tasarım uzmanları, yazılım geliştirme uzmanları
12	Kokteyl	Mobil yazılımcı, grafiker
13	Media Markt	Müşteri deneyimi müdürü, iç denetim grup müdürü, bölge direktörü
14	Merc Group	Medikal departmandaki pozisyonlar, pazarlama rolleri, yaşam bilimleri departmanında teknik pozisyonlar
15	Pegasus	Sistem ve network işletmeni, üs bakım mühendisi, IFE sistem teknisyeni
16	Sanko Holding	Ar-Ge mühendisi, işletme (üretim) mühendisi, elektronik mühendisi, insan kaynakları ücret yönetimi
17	Shaya	CRM uzmanı, bilgi teknolojileri çözümleri müdürü, eğitim ve geliştirme müdürü
18	Yemeksepeti	Android mobil uygulama geliştirme uzmanı, dijital pazarlama uzmanı, sistem ve ağ uzmanı

Not: Sıralama alfabetik olarak yapılmıştır.

TÜRKİYE'DE DURUM NE?

Türkiye'de de Avrupa ve ABD'ye benzer alanlar doldurulması zor pozisyonlar arasında yer alıyor. Bunların başında BT ve Ar-Ge alanları geliyor. Kuzeyli, "Mühendis yetiştiren şef mühendisler, öğretmen yetiştiren uzmanlar, yaşlı bakım elemanları, sağlık alanında ara kademeler, siber güvenlik uzmanları, bilimsel bazda üretim yapacak sosyal, ekonomik ve siyasal stratejistler de bu listeye girmeli" diyor.



Uzmanlara göre Türkiye'nin en önemli problemlerinden biri de insanların eğitim alacakları yeri tercih ederken "garanti" meslek gruplarına yönelmesi. Bunun sonucunda bazı meslek gruplarında yığılma olduğunu belirten HRM Danışmanlık Yöneticisi Zülal Çalışkan, İngilizce bilen satış mühendisi, İngilizce bilen muhasebe personeli, satış, finans gibi niş alanlarda yönetici, Ar-Ge mü-

hendisi, dijital pazarlama uzmanı, yönetici asistanı gibi pozisyonların zor doldurulduğunu söylüyor.

Korn Ferry Finans Lideri Neslihan Akan ise şöyle konuşuyor:

"Hızlı büyüyen sağlık ve eğitim sektörlerinde, hem yurt dışı tecrübesi olan hem transformasyon geçirmiş yönetici sayısı çok fazla değil. Danışmanlık sektöründe, devlet tarafında danışmanlık tecrübesi olan yöneticiler az. Bunun yanında finans sektörüne baktığımızda, Türkiye'de dijital alanda çok iyi yönetici bulabildiğiniz halde bu yöneticileri banka ve sigorta sektörüne çekemiyorsunuz. Son yıllarda düzelme göstermekle beraber şirketin stratejisini çok iyi anlayan ve bilgi sistemlerini şirketin bu stratejilerine göre kurgulayan BT yöneticisi sayısı da hala az."

TEKNOLOJİ ALANLARI BOŞ KALIYOR

Uzmanlar, doldurulması uzun süren pozisyonlar konusunda en çok bilgi teknolojileri ve mühendislik alanlarını işaret ediyor. Şirketlerin verdiği bilgiler de bu verileri destekliyor. Örneğin bankacılıkta bilgi teknolojileri ve bilgi güvenliği yönetici pozisyonları 3 ay gibi bir sürede dolduruluyor. Bunun nedeni ise yetişmiş insan kaynağının az olması olarak açıklanıyor.


Sezer Selim

Mobilya sektörünün önemli temsilcilerinden Çilek'in İK direktörü Sezer Selim de bu zor pozisyonları, ABAP yazılım uzmanı, yazılım mühendisi ve paketleme mühendisi olarak sıralıyor. Shaya Grup İK Direktörü Yasemin Avcı ise CRM, bilgi teknolojileri çözümleri müdürü, eğitim ve geliştirme müdürü pozisyonlarını 10-15 hafta arasında doldurabildiklerini belirterek "Bunun temel sebepleri, adaylarımızda hem yönetsel hem de teknik uzmanlık ve operasyonel açıdan yetkinliklerin kuvvetli olmasını beklememiz" diyor.

Teknoloji alanında hizmet veren İdeasoft'un genel müdürü Seyhun Özkara ise sektör temsilcisi olarak yetenek avında zorlandıkları konuları şöyle anlatıyor:

"Ar-Ge, sistem mühendisliği departmanlarındaki yönetici pozisyonlarımızı doldurmamız bazen 3-6 ayı bulabiliyor. Sistem mühendisliğinde yöneticiler için en az 5 yıllık tecrübe istiyoruz. Yazılım geliştirme uzmanlığı için de yazılım mühendisliği, matematik mühendisliği alanlarından mezun en az 3 yıl yazılım geliştirme tecrübesi, ORM, OOP, scrum gibi metotlara hakim olma özelliklerini arıyoruz."

YENİ NESİL ŞİRKETLER KİMLERİ ARIYOR?



YEMEKSEPETİ Web analitik uzmanı ve Android mobil uygulama geliştirme uzmanı pozisyonlarını bulma süreçlerini 4 ayda tamamladıklarını belirten Yemeksepeti İK Direktörü Ceran Dereobalı, şöyle konuşuyor: "Bunlar nispeten yeni iş alanları olduğu için aradığımız adayların üniversite eğitiminin üzerine iş tecrübesi koyabilmiş olması bizim için önemli. Bunların dışında her pozisyonda olduğu gibi adayların teknolojiyi yakından takip etmesi, yeniliklere ve öğrenmeye açık olması aradığımız nitelikler arasında."



GİTTİGİDİYOR Doldurmakta en çok zorlandıkları pozisyonları veri bilimci, Java yazılım geliştirici ve test otomasyon mühendisi olarak sıralayan GittiGidiyor, eBay Çek Cumhuriyeti ve eBay Rusya İK Müdürü Murat Yüksel, "Bu alanlarda ülkemizde henüz yeterli derecede tecrübe sahibi çalışanlar yetişmiyor. İşi gerçekten bilen adayların da piyasanın üzerinde maaş beklentisi var. Bu durum, piyasanın bu konuda ne istediğini henüz tam olarak bilmemesinden kaynaklanıyor" diyor.

KOKTEYL Maçkolik, Sahadan.com, Beygir.com ve Admost şirketlerini bünyesinde barındıran Kokteyl'in kurucusu Erdem Yurdanur, bu yıl, oyun geliştirme için grafikerliğin en çok zorlandıkları pozisyon olduğunu söylüyor. Bunu mobil yazılımcının izlediğini belirtiyor ve ekliyor: "Grafikeri 3 ay sonunda bulabildik. Başvuru sayısı çok olmasına rağmen yeterli nitelikte eleman bulmakta zorlandık. Yazılımcı için ise 1 ay civarında bekledik. Bu süreyi yine aradığımız nitelikte birini bulmak için harcadık."

SEKTÖRLERİN SPESİFİK BEKLENTİLERİ

Her sektör için teknoloji temelli pozisyonlarda alım süreçleri uzun sürüyor ancak şirketler kendi sektörlerinde uzman kişilere de ulaşmakta zorlanabiliyor. Örneğin özel eğitim sektörünün temsilcilerinden Doğa Koleji İK direktörü Zuhal Şahan Yalçın, Amerika, İngiltere veya Kanada vatandaşı olmak, Celta, Tesol ya da Tefl sertifikalarından birine sahip olmak gibi spesifik nitelikler bekledikleri "native" öğretmen bulmakta zorlandıklarını söylüyor.


Zuhal Şahan Yalçın

Çelebi İK Direktörü Handan Yılmaz ise BT direktörü dışında expat

olarak gönderilmek üzere insan kaynakları müdürü ve engelli kadrosunda resepsiyonist pozisyonlarını zor doldurulan alanlar olarak gösteriyor. Yine havayolları sektöründen Pegasus'un İK Direktörü Dilara Oğur, "2017 için en uzun sürede kapattığımız pozisyonlarımızın simülatör teknisyeni, elektrik teknisyeni ve operasyonel uyumluluk pozisyonları gibi özel bilgi ve beceri gerektiren, daha çok teknik fonksiyon ağırlıklı pozisyonlar olduğunu söyleyebiliriz. Bu pozisyonları kapatmak yaklaşık 3 ay sürebiliyor" diyor.

"ANADOLU'YA YETENEK ÇEKMEK ZOR"

ALARKO Holdinglerin en büyük problemlerinden biri, İstanbul dışı pozisyonlara yetenek çekebilmek. Bu pozisyonları doldurmanın 6 ayı bulduğunu söyleyen Alarko Holding İK Direktörü Dilek Aydın, 2016 yılında Kazakistan için proje müdürü, Çanakkale için işletme mühendisi, Gebze için Ar-Ge uzmanı bulmanın uzun sürdüğünü belirtiyor.



SANKO Benzer şekilde Sanko Holding'in de Ar-Ge ve üretim bölümlerinde mühendislik pozisyonlarını doldurması 6 ay sürdü. Sanko Holding Personel Koordinatörü Saltuk Ertop, bunun temel sebebini, "Yetenek havuzu İstanbul ve çevresinde birikiyor. Buranın dışındaki şehirlerde aranan özellikte adayların çok az sayıda olduğunu görüyoruz" diyerek açıklıyor.

ADAYLAR VE ŞİRKETLER NE YAPMALI?

Beklentilerin teknoloji çağında farklılaştığı iş dünyasında, çalışanların hızlı bir şekilde çağa ayak uydurup kendilerini geliştirmeleri büyük önem taşıyor. PageGroup Ülke Müdürü Hugo Campo, adayları ilerde ihtiyaç duyacakları becerilere önceden sahip olmalarının öneminin farkına varmaları konusunda uyarıyor.

Kariyer.net Genel Müdürü Fatih Uysal ise şirketlerin aradıkları adaylara ulaşma sürecinde atmaları gereken ilk adımın doğru bir ilan yayınlamak olduğuna dikkat çekiyor. "Yüksek yetkinlikte insanların iş bulma gibi bir problemleri olduğuna inanmıyorum" diyen Algoritma Business Consulting Yönetici Ortağı Ali Özgenç de şunları söylüyor:

"İster Türkiye'de ister dünyada olsun kaliteli insanlar hayatlarına anlam katacak bir iş istiyor. Bunu yapmasını bilmeyen şirketler, ya aradıkları insanları bulamıyor ya da düşük mükemmeliyette kişilerle çalışmak zorunda kalıyor. Yüksek yetkinlikte insanların iş bulma gibi bir problemleri olduğuna inanmıyorum. Bu yetenekleri cezbetmesini bilmeyen şirketler var. Bunun bir uzantısı da inovatif işe alım programlarının eksikliği."


Fatih Uysal

İLAÇ SEKTÖRÜNÜN ZOR KRİTERLERİ



ORTALAMAYI AŞTI Abdi İbrahim İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan Onel, "Ortalamada bir pozisyonu doldurma süremiz 30-60 gün arasında değişebiliyor. Ancak biyoteknolojik ürünler, Ar-Ge ve kalite pozisyonları, medikal müdür, ürün müdürü, iş geliştirme, siber güvenlik, operasyonel mükemmelliyetçilik pozisyonlarında bu sürenin üzerine çıktık" diyor.

TIP MEZUNU ŞARTI Medikal yönetici ve dönemsel rollerde pozisyonları geç doldurduklarını söyleyen Astra Zeneca İK Direktörü Feyza Aysan, aradıkları özellikleri şöyle sıralıyor: "Medikal roller için tıp mezuniyeti değişmez bir kriter. Dönemsel rollerde ise mezuniyete ek olarak beklenen yetkinlikler ve tecrübe yılı, role göre değişkenlik gösteriyor. Global bir şirket olmamız ve işimizin kapsamı sebebiyle de iyi bir İngilizce seviyesi zorunlu."

ARANAN ÖZELLİKLER Benzer şekilde medikal departmandaki pozisyonlardaki tıp mezuniyeti şartının altını çizen Merck Türkiye İK Direktörü Gaye Mescioglu, "Üniversite mezuniyeti, çok iyi derecede İngilizce bilgisi, spesifik alanda sektör deneyimi dışında, başarı ve sonuç odaklı, gelişime ve öğrenmeye istekli, sorumluluk bilinci yüksek, şirketimize yeni bir şeyler katma arzusunda olan adaylar bizim için öncelikli" diyerek kriterlerini belirtiyor.

Şirketler de bu "zor" yeteneklere ulaşmak için zaman zaman iş arama süreçlerini revize edebiliyor. Örneğin Doğan Holding İK Direktörü Tuncay Pamuklu, kurumsal iletişim müdürü ve uzmanı, iş geliştirme müdürü ve uzmanı, dijital reklam profesyonelleri ve BT profesyonelleri alanlarında adaylara ulaşmakta zorlandıklarını belirtiyor ve "İlan yayınlanan mecralar bu profesyonellere hitap etmiyordu. Biz de taktik değiştirdik ve ilan çıktığımız alanları Linkedin, Instagram, Facebook, Twitter veya kendi iş alanlarındaki sosyal mecralar olarak değiştirdik" diyor.

AKBANK DÜŞÜNCE

10 yıl önce kurulan Akbank Düşünce Kulübü, en uzun soluklu "gençlik" ve "düşünce" programlarından biri. Geçmişte kulübün üyesi olan öğrencilerin hala birbiriyle görüştüğünü belirten Akbank İK ve Strateji Genel Müdür Yardımcısı Burcu Civelek Yüce, "Akbank Düşünce Kulübü olarak amacımız yenilikçi düşünce liderleri yetiştirmek, gençlerin geleceği keşfetme potansiyelini ortaya çıkararak yarınımızı hep birlikte şekillendirmek" diyor.

Akbank Düşünce Kulübü, her yıl binlerce başvuru arasından seçilen üniversite 3'üncü sınıf öğrencilerinin bir araya gelerek temalara yönelik fikirler ürettikleri ve birbirleriyle yarıştıkları, bir gençlik düşünce kulübü. Akbank'ın bundan tam 10 yıl önce gençlerle birlikte düşünmek ve Türkiye'nin geleceği için birlikte değer yaratmak amacıyla hayata geçirdiği, "Akbank Düşünce Kulübü" yenilikçi düşünce liderleri yetiştirmeyi ve toplumsal fayda sağlamayı hedefliyor.

Bu yıl 10'uncu dönem çalışmalarını sürdüren kulüp 9'uncu yılın sonunda, Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinden başvuran çok sayıda öğrenci arasından seçilen yeni üyeler ile toplam 161 üyeye ulaştı.

"Akbank Düşünce Kulübü 10'uncu yılında da çalışmalarına aralıksız devam ediyor" diyen Akbank İK ve Strateji Genel Müdür Yardımcısı Burcu Civelek Yüce, kulübe katılım sürecini, yaptıkları çalışmaları şöyle anlattı:

Akbank Düşünce Kulübü süreci nasıl işliyor?

Her yıl binlerce başvuru arasından çok kapsamlı bir seçme değerlendirme sürecine dâhil olarak seçilen

KULÜBÜ 10 YAŞINDA

BURCU CİVELEK YÜCE — **AKBANK İK VE STRATEJİ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI**

"Geleceği şekillendirme hayaliyle uzun soluklu bir sosyal birliktelik oluşturduk"

"EN ÖNEMLİ FARKI" Akbank Düşünce Kulübü'nü benzer gençlik programlarından ayıran en önemli özelliği, üyelerinin kendilerini geliştireceği uzun soluklu sosyal bir birliktelik için de önemli ve kalıcı bir platform oluşturması. 2008'de bu kulübün temelini atarken gençlerin yeni fikirler üretebilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri bir platform yaratma amacıyla ortaya çıktık.

"HEDEFİMİZ DEĞER YARATMAK" Hedefimiz, her yıl Akbank Düşünce Kulübü'ne katılan akademik olarak başarılı, yenilikçi, yaratıcı, dışa dönük, analitik, sonuç odaklı, iletişimi güçlü, takım çalışmasına yatkın, çok boyutlu düşünebilen üyelerle Akbank markası altında ülkemizin geleceğine yönelik bir değer ve prestij merkezi yaratmak ve Türkiye'nin yenilikçilik ve yaratıcılık potansiyelinin gelişmesine katkıda bulunmaktı.

"YENİLİKÇİLİK VE YARATICILIK" Gençleri staj, işe alım gibi kariyer odaklı bir yaklaşım yerine yenilikçilik ve yaratıcılık paydasında buluşturmamız, kulübü diğer gençlik çalışmalarından farklı kılan en büyük etkenlerden. Yaratıcı bir sürecin parçası olmanın gençler için de çok heyecan verici bir deneyim olduğunu ve buradaki kazanımlarını hayatlarının her alanında kullandıklarını düşünüyoruz.

"ÜYELERİMİZ BAĞINI KOPARMADI" Her yıl yeni üyelerin katılımıyla Akbank Düşünce Kulübü'ne bu güne kadar katılmış üye sayısı önemli bir seviyeye ulaştı. İlk senelerdeki üyelerimiz bugünün yöneticileri, akademisyenleri oldu. Yolu, Akbank Düşünce Kulübü'nden geçen öğrencilerin tümü zaman içerisinde birbirleriyle fikir ve deneyim alışverişinde bulunan bir kitle haline geldiler. Bu da kulübü uzun soluklu ve farklı kılan bir başka etken oldu.



üniversite 3'üncü sınıf öğrencileri, öncelikle o yılın temasına ve proje üretim metodolojisine ilişkin bir eğitim alıyor. Bu eğitim sonrasında, temaya ilişkin projelerini hazırlayan üyeler, Akbank üst yöneticileri, akademisyenler ve konu uzmanlarından oluşan bir jürinin karşısına çıkarak sunumlarını gerçekleştiriyor. Birinci olan üyemiz Harvard Yaz Okulu gibi harika bir ödülün sahibi olurken ikinci ve üçüncü olan üyelerimize de farklı hediyeler veriyoruz.



Bugüne kadar kaç öğrenci Harvard'da eğitim aldı?

Bugüne kadar toplam 30 öğrenci Harvard'da eğitim aldı. Bu sayı önümüzdeki yıllarda da artmaya devam edecek.

Kulüp bünyesinde bugüne kadar hangi temalar çalışıldı?

Geçtiğimiz 9 yıl boyunca kulüp üyeleri trendlerden müşteri kazanımına, dijital dünyadan tasarruf kültürüne, genç girişimciliğinden finansal erişime pek çok farklı tema üzerine projeler gerçekleştirdi.

Son dönemde kulüple ilgili ne gibi çalışmalar yapıldı?

Aralık ayı boyunca kampüslerde Akbank Düşünce Kulübü'nün tanıtım çalışmalarını gerçekleştirdik. "Düşünsene Harvard'dasın" sloganımızla öğrencilerle buluşarak onlara kulübü anlattık. Kulübün kampüslerde bilinir olması bizim için çok mutluluk verici. Hatta bazı öğrencilerin hazırlık sınıfından bu yana kulübü tanıyıp 3'üncü sınıfa gelerek Akbank Düşünce Kulübü'ne başvurmayı beklemiş olması gibi bizi çok mutlu eden anekdotlar da biriktirdik. Her yıl kampüslerde olmayı, özellikle kulübün kesintisiz bir şekilde gençlere 10 yıldır katma değer yarattığının altını çizebilmek için önemli bir fırsat olarak görüyoruz.

Kampüslerde keyifli bir stant aktivitesi ile yer alıyor, öğrencilere kulübü anlatırken diğer yandan da güzel zaman geçirmelerini sağlamaya çalışıyoruz. Geçtiğimiz yıllar boyunca, düşünce gücü ile çalışan oyundan, ters ofis ya da

KULÜPTE ÇALIŞILAN KONU BAŞLIKLARI

- **Türkiye'de Küresel İddiası Olan Yaratıcı Ortam/Kültür Nasıl Yaratılır?**
- **Yaşam Tarzlarını Etkileyen, Yönlendiren Trendler Neler?**
- **Dijital Dünyada Akbank: Var Olma, Kazanım ve İletişim**
- **Akbank'a +1 Milyon Müşteri Nasıl Kazandırılır?**
- **Türkiye'de Tasarruf Kültürü**
- **Türkiye'de Finansal Ürün ve Hizmetlere Erişimin Arttırılması**
- **Genç Girişimciliği ve Bankacılık Nasıl Buluşur?**
- **Yıl 2025: Geleceğin Bankası Tasarımı**
- **Y kuşağı Bir Bankadan Ne Bekler?**

ASLI YÜRÜK ***AKBANK DÜŞÜNCE KULÜBÜ 9'UNCU YIL 1'İNCİSİ***

"Bakış açımı değiştirdi"

Akbank Düşünce Kulübü 9'uncu yıl birincisi olan Aslı Yürük, kulüp ve Harvard yaz okulu deneyimlerini şöyle paylaşıyor:



"ÖDÜLLENDİREN SÜREÇ" "Akbank Düşünce Kulübü seçim aşamasından projelerimizi sunduğumuz güne kadar ödüllendiren bir süreçti. Seçim aşamasında grup çalışmasına yatkınlığa verilen önem, biz kulüp üyelerine güzel arkadaşlıklar kazandırarak meyvesini verdi. Proje hazırladığımız süreçte, gerçek sorunlara cevap veren ürünlerle yaratıcılıkta sınırları nasıl zorlayabileceğimiz konusunda mükemmel eğitimler aldık. Harvard'da yaz okulu süresince aldığım dersler, eğitime olan bakış açımı değiştirdi.

"DÜŞÜNME YETİM GELİŞTİ" Kritik ve yenilikçi düşünme yetisi, grup çalışmasında paylaşımcı yaklaşım, kendini ifade etme yeteneği sadece Akbank Düşünce Kulübü sürecinde değil, Harvard'da aldığım derslerde de geliştirdiğim özelliklerimden oldu.

"GÜZEL ARKADAŞLIKLAR KAZANDIM" Dünyanın en çalışkan ve disiplinli öğrencileriyle Cambridge şehrinde, sakince konumlanan Harvard'da eğlence ve arkadaşlık dolu 2 ay geçirdikten sonra eğitimin sadece kitapla değil deneyim ve arkadaşlıklarla da edinebileceğini görmüş oldum. Akbank Düşünce Kulübü sürecinde bize verilen eğitimleri yaz okulu deneyimimle pekiştirip daha yetkin ve kritik düşünen bir bireye dönüştüğümü mutlulukla söyleyebilirim."

VR deneyimine uzanan, gençlerin hayal gücünü besleyen pek çok farklı etkinlik gerçekleştirdik.

Şu anda yeni dönemle ilgili hangi aşamadasınız?

Tanıtım sürecimiz boyunca başvuruları topladık. An itibariyle seçme ve değerlendirme aşamasındayız. Öğrenciler, oldukça kapsamlı bir süreçten geçiyorlar. Farklı envanter ve değerlendirme merkezi uygulamaları sonrasında, mülakatı da tamamlayarak kulübe katılmaya hak kazanacaklar. Önce bu yılın temasına ve nasıl bir proje beklediğimize dair bir bilgilendirme süreci olacak. Orada aldıkları tema ve metodoloji bilgisi ile projeleri üzerinde çalışmaya başlayacaklar.



Harvard'a gitmeye hak kazanan ne zaman belli olacak?

Nisan ayında da jüri değerlendirmesini gerçekleştirip Harvard yolcumuzu uğurlayacağız. Bu sene de çok verimli ve keyifli bir süreç geçireceğimize ve birbirinden iyi projelerin ortaya çıkacağına eminiz.



KAPI STAJLA ARALANIYOR

Türkiye'nin sektöründe önde gelen şirketleri her yıl onlarca öğrenci ya da yeni mezuna staj şansı veriyor. İş hayatına girişte en kritik adım olan stajda koşullarını en iyi değerlendirenler ise bu gözde şirketlerde kadroya girebiliyor. Peki onlarca hatta yüzlerce stajyer arasından kimlerin şansı daha yüksek? Şirketler bu noktada kurum kültürüne en yakın buldukları ve performansını en başarılı gördükleri adayları tercih ediyor.

Hande Yavuz hyavuz@capital.com.tr

Artık herkes hemfikir… Staj iş dünyasına girişte en kritik adımlardan biri… Bugün önde gelen şirketlere baktığımızda da insan kaynakları seçiminde stajyerlerine özel önem verildiği görülüyor. Birçok şirket, staj şansı tanıdığı kişiyi işe alıyor. Örneğin son 5 yıl içinde Nestle uzun dönemli staj programına kabul ettiği 150 kişiden 33'ünü işe aldı. Microsoft 125 stajyerden 26'sına iş teklif ederek ekibinin daimi üyesi yaptı. PepsiCo, Go Staj programı kapsamında 150 stajyerin yüzde 10'uyla part-time olarak çalışmaya başladı. PepsiCo Yetenek Kazanımı ve İşveren Markası Türkiye Ekip Lideri Aylin Sönmez, "Part-time sonrası bizimle çalışmayı sürdüren arkadaşlarımız da var" diyor. Oyak Renault İK Direktörü Tolga Görgülü, 706 stajyere şirkette çalışma şansı tanıdıklarını belirtiyor. İşe alımlarda stajyerlere öncelik tanıyan şirket, her yıl ortalama beyaz yaka işe alımlarının yüzde 21'ini stajyerleri ara-

sından yapıyor. Son 5 yılda 300 stajyer ağırlayan Abdi İbrahim de bu sayının yüzde 5'ini kadrosuna dahil etti. TAV Havalimanları İK Başkan Yardımcısı Hakan Öker, "Son 5 yılda, yaklaşık 10 bin lise ve üniversite öğrencisine staj imkanı sağladık, 150 kişiyi kadromuza dahil ettik" diyor.

General Mobile da bu süreçte 400 kişiye staj imkanı sundu. General Mobile İK Müdürü Dilek Mete, "Mesleki ve kişisel gelişim eğitimleri desteğiyle 2016 yılında lise stajyerlerinin istihdam oranı yüzde 30 olarak gerçekleşirken, 2017'de bu oranı yüzde 41'e yükselttik. Üniversite stajyerlerinde ise bu oranı, 2017 sonunda yüzde 20'den yüzde 60'a taşıdık" diye konuşuyor.

KİMLER ALINIYOR?

Peki onlarca hatta yüzlerce stajyer arasından şirketler tercihlerini neye göre yapıyor? Kadroya dahil olma başarısı gösterenler neyi farklı yapıyor? Her şirketin bu soruya yanıtı farklı…

Nestle Türkiye İK Direktörü Nilüfer Demirkol, kendileri için en önemli kriterin staj süresindeki performans olduğunu söylüyor ve ekliyor: "Dahil olduğu projelerdeki ba-

2018'de kaç stajyer alınacak?

Şirket	Kaç stajyer alınacak?
TAV Havalimanları	2000
Bosch Türkiye	800
LC Waikiki	450
Alarko	200
Casper	130
Betek Boya	100
Eczacıbaşı Holding	100
Oyak Renault	100
Abdi İbrahim	80 - 100
Nestle Türkiye	45
Mapfre Sigorta	44
Mavi Jeans	40
AbbVie Türkiye	30
SAP Türkiye	10
Microsoft Türkiye	10 - 15

*Alfabetik olarak sıralanmıştır.

Kaç stajyerin kaçı çalışan oldu?

Şirket	Son 5 yılda kaç stajyer alındı?	Stajyerlerin kaçı çalışan oldu?
P&G Türkiye	130	60
Unilever Türkiye	300	25
Nestle Türkiye	150	22
Oyak Renault	706	21
Microsoft Türkiye	125	20,8
Eczacıbaşı	278	16,9
Abdi İbrahim	300	5
TAV Havalimanları	10.000	1,5
Ford Otosan	1.462	*

(*) Bu bilgi paylaşılmamıştır.

NURSEL ÖLMEZ ATEŞ *FORD OTOSAN İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ*

İnovasyon önemli



2 TÜR STAJ SEÇENEĞİ Ford Otosan'da üniversite öğrencilerine 2 tür staj seçeneği sunuyoruz. Bunlar uzun dönem (part-time) staj ve kısa dönem genelde okulların zorunlu tuttuğu yaz dönemi stajı. Uzun dönem staj sürecimizde Ford Otosan işe alım değerlendirme süreçlerini olumlu olarak tamamlayan ve bu sayede ileride bizimle birlikte çalışabilecek potansiyel çalışma arkadaşlarımıza, bir yandan iş hayatını ve bizi tanıyabilecekleri bir yandan da öğrenimlerine devam edebilecekleri staj imkanı sunuyoruz. Bu süreci geçen yıl devreye aldık ve bu şekilde staj sürecini tamamlayan 12 öğrenciden 5 öğrenci aramıza çalışma arkadaşımız olarak katıldı. Şu an ise staj sürecine devam eden 18 stajyerimiz mevcut.

"EN BÜYÜK HEDEFİMİZ" Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğimiz için staj sürecinde en büyük hedefimiz, eşit sayıda kadın ve erkek stajyere sahip olmak. Buna ek olarak zorunlu stajı olan, genellikle 3'üncü ve 4'üncü sınıf, akademik olarak başarılı, bölümü ve üniversitesi Ford Otosan'ın stajyer ihtiyacına uygun olan, otomotive ilgi duyan ve Ford Otosan'da çalışmaya istekli öğrencilere staj imkanı sunuyoruz. Ayrıca bu yıl, şirketlerin çoktan gündeminde olan inovasyon ve dijital dönüşüm sürecinin öğrencilerin de gündeminde olmasını bekliyoruz. 2018 yaz dönemi staj başvurularımız şubat ayında başlayacak ve 1 ay süreyle aktif olacak. Devamında ilk aşamada olumlu değerlendirilen adaylarımızla görüşmelerimiz başlayacak. Uzun dönem staj başvurularımız ise bölümlerimizin stajyer ihtiyacı oluştukça başlayabiliyor. Bu yüzden öğrencilerin sosyal medyadaki Ford Otosan kariyer hesabımızı takip etmelerini öneririz.


Nilüfer Demirkol

şarıları ve isteklilikleri tam zamanlı istihdam kararında bizim için önemli kriterler. Bu adayları farklılaştıran diğer önemli özellik ise Nestlé değerlerine uygun kişiler olmaları." PepsiCo Yetenek Kazanımı ve İşveren Markası Türkiye Ekip Lideri Aylin Sönmez de hangi adayları tercih ettiklerini şöyle anlatıyor: "Dinamik organizasyon yapılarına adapte olabilen, akılcı fayda gözeten, çözüm odaklı hızlı aksiyon alabilen, merak eden, zorlukları ve değişimleri engel olarak değil fırsat olarak algılayanlar bir adım öne çıkıyor." Oyak Renault İK Direktörü Tolga Görgülü, staj döneminde Oyak Renault çalışma prensiplerine, şirket kültürüne uyumun önemine değiniyor. Şirkette geçirdikleri zaman içinde üretim süreçlerine hızlı bir şekilde adaptasyon sağlayan stajyerlerin işe alım sürecinde avantajlı olduğunu söylüyor. Microsoft Türkiye İK'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Esra Gaon, Microsoft olarak çalışanlarının işine tutkuyla bağlı, araştırmacı ve her zaman daha fazlasını öğrenmeye açık olmalarını beklediklerini söylüyor. Bunun yanında hatalarından öğrenen ve bunları fırsata çevirebilecek yapıda olmalarının da önemine değiniyor ve "Kendilerini geliştirdikleri noktaları ve isteklerini doğru bir şekilde dile getirerek kendilerini diğer adaylardan bir adım öne çıkarmalarıyla farklılaşmalarını bekliyoruz" diye konuşuyor.



Hande Özdağdeviren


Ata Selçuk

2018 PLANLARI HAZIR

Bu yıl da şirketlerin staj planları hazır. Nestle, 2018 yılı içinde "Global Youth Initiative" kapsamında 45 genci daha istihdam etmek istiyor. PepsiCo, Go staj programıyla yaklaşık 30 öğrenciye yaz stajı fırsatı sunacak. PepsiCo Yetenek Kazanımı ve İşveren Markası Türkiye Ekip Lideri Aylin Sönmez, 3'üncü ve 4'üncü sınıf öğrencilerine öncelik vereceklerini söylüyor. LC Waikiki'nin planı, lise ve üniversitede okuyan öğrencilerden yaklaşık 450 stajyer almak. LC Waikiki Ücret ve Yetenek Yönetimi Müdürü Hande Özdağdeviren, "Liseye giden stajyerlerde kimya, tekstil ve bilgi teknolojileri bölümü yoğun olmak üzere mali işler, lojistik, elektrik-elektronik, bilgisayar gibi bölümlerden de öğrencileri değerlendirmeye alacağız. Üniversiteye giden stajyerlerde ise moda tasarımı, endüstri mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, kimya ve tekstil mühendisliği bölümü öğrencilerini değerlendireceğiz" diyor.

Microsoft, 10-15, TAV ise lise ve üniversite öğrencileri olmak üzere ortalama 2 bin civarında stajyer almayı hedefliyor. TAV Havalimanları İK Başkan Yardımcısı Hakan Öker, "Adayların gelişime, öğrenmeye ve yeniliklere açık farkındalık sahibi kişiler olmalarına önem veriyoruz" diye konuşuyor. Oyak Renault İK Direktörü Tolga Görgülü de kendi planlarını şöyle anlatıyor: "2018 için yaklaşık 100 stajyer kabul etmeyi planlıyoruz. Üniversite yaz staj programımızda mevcut veya emekli çalışanlarımızın birinci derece yakınlarına öncelik tanıyoruz. Kalan kontenjanımızı ise internet üzerinden gelen başvurularla tamamlıyoruz."


Esra Goan

Eczacıbaşı Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı Ata Selçuk, 2009 yılından bu yana işe alım odaklı staj programı olan Kariyer Test Sürüşü'nün yürütüldüğünü belirtiyor ve devam ediyor: "Kariyer Test Sürüşü programı kapsamında bu zamana kadar 376 kişi toplulukta yürütülen projelere katkı sağladı. Stajını başarıyla tamamlayan her 5 kişiden biri toplulukta tam zamanlı bir rolde çalışmaya başladı. Bu yıl yaklaşık 100 kişinin bu programa dahil olacağını öngörüyoruz" diyor.

BAŞVURU ZAMANI

Şirketler staj kabulünü yılın belli zamanlarında yapıyor. Bazı şirketlerde bu konuda net takvimler varken bazı şirketler ise değişen periyotlarda aday başvurusu kabul ediyor. Örneğin Nestle, stajyer pozisyonlarını yıl içinde farklı zamanlarda iş birimlerinin programlarına göre açıyor. Dolayısıyla Nestlé'ye katılmak isteyen adayların, yıl süresince ilanları paylaştıkları platformları takip etmelerinde fayda var. Abdi İbrahim ise başvuru süresini mart ayında başlatıyor. Nisan ayında değerlendirmelerini yapıp adaylara bilgi veriyor. TAV'da 2018 yaz dönemi başvuruları nisan ayında başlayıp mayıs ayı ortasında sona eriyor. TAV Havalimanları İK Başkan Yardımcısı Hakan Öker, "Kış dönemi başvuruları ağustos ayında başlayıp eylül ortasında sona erecek. Adaylarımız başvuruları internet sitemizden takip edebilir" diyor. Microsoft Türkiye İK'dan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Esra Gaon,"2018 yılı için staj alımlarımız yılın mayıs ayı ortalarında kendi

kariyer sayfamız, üniversitelerin kariyer portalları ve Linkedin üzerinden yayınlanacak. Ortalama olarak 3 hafta ilanımız aktif kalıyor" diye konuşuyor. LC Waikiki, mart ayında başvuruları başlatıp nisan ayında da kabul sürecini tamamlamayı planlıyor. Oyak Renault İK Direktörü Tolga Görgülü, şirketteki süreci şöyle anlatıyor: "Her yıl üniversite staj başvurularımızı 1 Şubat-31 Mart tarihleri arasında kendi web sitemiz üzerinden kabul ediyoruz. 30 Nisan'a kadar tüm başvurulara mail üzerinden geri dönüş yapıyoruz ve stajın ilk günü için hazırlıklarımızı yapıp gelmelerini bekliyoruz." PepsiCo'nun Go 2018 staj başvuruları da 1 Mart-1 Nisan tarihleri arasında kabul edilecek.

İKİ DEVİN YAKLAŞIMI

Hızlı tüketim sektörünün iki büyük devi Unilever ve P&G'deki staj süreçleri de öğrenciler ve yeni mezunlar tarafından yakından takip ediliyor. Bu iki şirkette sürecin nasıl işlediğine gelince… Unilever'in Geleceğin Liderleri Programı adıyla bir staj programı var. Şirket son 5 yılda 300'ün üzerinde staj alımı gerçekleştirdi. Bu sayının yüzde 25'i de Geleceğin Liderleri Programı ile kariyerlerine Unilever'de devam etti. 2018'de 60 ve üzeri stajyer alacaklarını açıklayan Unilever Türkiye yetkilileri, "Her yıl olduğu gibi bu yıl da işe alımlarımızda yetkinlik bazlı olarak ilerliyoruz. Özgüveni olan, risk alabilen, hayalleri olan, zorluklar karşısında yılmayacak gençler tercih nedenimiz oluyor. Unilever Türkiye'de yaz dönemi proje stajına başvurabilmek için lisans eğitimi 3'üncü sınıf öğrencisi veya yüksek lisans eğitimi 1'inci sınıf öğrencisi olma şartı aranıyor" diyor. Unilever'de 2018 başvuruları ocak ayında açılıyor ve şubat sonuna kadar ilanlar yayında kalıyor.


Bilgehan Ergenekon

P&G son 5 yılda yaklaşık 130 gence staj imkanı sundu. 5 yıl içinde stajyerlerin yüzde 60'ı P&G Türkiye ailesine katıldı. P&G performans kriterleri kapsamında başarılı olan stajyerlerine 2-3 aylık staj projelerinin sonunda iş teklifinde bulunuyor. Üstlendikleri projelerde gösterdikleri başarı kadar performans kriterlerine uygun becerilere sahip olup olmamalarının da süreçte etkili olduğunu belirten P&G Türkiye ve Kafkasya İK Direktörü Bilgehan Ergenekon Bilen, "Performans kriterlerimiz arasında lider olma, yenilikçi düşünme, üretkenlik, esnek ve uyumlu hareket etmek ve kapsayıcı olma becerisi yer alıyor" diyor. P&G stajyer alımlarını her yılın kasım-aralık döneminde gerçekleştiriyor. Stajlar yaz döneminde 2-3 ay sürecek şekilde proje bazlı gerçekleşiyor.

HEIDI LAMONT ***COCA-COLA TÜRKİYE, KAFKASLAR VE ORTA ASYA İK DİR.***

"Staj programımız yetenek havuzu konumunda"

GÜÇLÜ BAŞLANGIÇ Career Express 365 adını verdiğimiz bir yıl süren uzun dönem staj programımızla profesyonel hayata adım atmaya hazırlanan gençlere Coca-Cola'nın kapılarını açıyoruz. Bunun yanı sıra yeni mezunlar Management Trainee (MT) Programı dahilinde Coca-Cola'da kariyerlerine güçlü bir başlangıç yapma şansını yakalayabiliyorlar. Career Express staj programımız başlangıç ve orta seviye tüm pozisyonlarımızın tek ana yetenek havuzu konumunda.



EN BAŞARILILAR Bugün Coca-Cola ekibinde yer alan genç yeteneklerin tümü Career Express vasıtasıyla aramıza katılan stajyerlerimizden oluşuyor. Career Express staj programlarımızla son beş yılda 350'den fazla öğrenci Coca-Cola'da staj yapma imkanı buldu ve aralarından seçtiğimiz en başarılı stajyerler Coca-Cola'daki kariyerine Management Trainee olarak devam etti.

TEMEL KRİTER Career Express 365 uzun dönem staj programımıza katılabilmenin en temel kriteri, lisans 3'üncü sınıf ya da yüksek lisans/doktora öğrencisi olmak. Bununla birlikte bir yıl boyunca yaz döneminde hafta içi her gün, kış döneminde ise haftanın en az 2 iş günü ofisimizde staj faaliyetlerini yerine getirebilmeleri gerekiyor. Geçen yıl 40'tan fazla öğrenci Career Express Programı kapsamında Coca-Cola'da staj yapma imkanı buldu.

SAYI BELİRLENECEK Bu yıl ise şu anki projelerimize ve ihtiyaçlarımıza istinaden aramıza katılacak stajyer sayısını belirleyeceğiz. Başvurular websitemiz üzerinde şubat ayından itibaren açılacak. 2018 yılında mezun olmayı planlayan lisans 3'üncü sınıf veya yüksek lisans/doktora öğrencileri www.cocacolaturkiye.com.tr adresinde kariyer ve stajla ilgili bölümleri inceleyerek Career Express 365 uzun dönem staj programımız için başvuru yapabiliyor. Staj programımız haziranda başlıyor ve bir yıl boyunca devam ediyor.

"YENİ NESİL İÇİN HAZIRLANIYORUZ"

55 bin kişilik çalışan ordusuyla özel sektörün en fazla istihdam sağlayan kuruluşlarından biri olan Doğuş Grubu, her yıl takımını yeni gençlerle büyütüyor. Doğuş Holding İK Bölüm Başkanı Ebru Esmen Mete, grupta çalışanların yaş ortalamasının 37 olduğunu söylüyor. Her yıl eklenen yeni mezunlarla da yıldan yıla gençleştiklerini belirtiyor. Mete, iş-yaşam dengesinin yeni nesil için anlamını bildiklerine de değiniyor ve "Beklentileri karşılayacak platformlar geliştirerek yeni nesle yönelik hazırlıklarımızı yapıyoruz" diye konuşuyor.

Hande Yavuz Çalık hyavuz@capital.com.tr

Doğuş Holding, 17,6 milyar TL'lik cirosu, 55 bin kişilik çalışan ordusuyla Türk iş dünyasının en büyük gruplarından biri… Otomotiv, inşaat, turizm, gayrimenkul, enerji ve yeme-içme sektörlerinin de içinde bulunduğu çok sayıda alanda faaliyet gösteren grup, aynı zamanda en çok çalışılmak istenen şirketleri de bünyesinde barındırıyor. Peki Doğuş Holding'in çalışan kadrosuna girmek neden bu kadar önemli? Hangi aşamalardan geçmek gerekiyor ve grup bünyesinde çalışanlara neler sunuluyor?

Doğuş Holding İK Bölüm Başkanı Ebru Esmen Mete, Doğuş Holding ailesinin kurum değerlerini özümsemiş, aynı hedef için çalışan, yaptığı işe tutkuyla bağlı olan, zamanın hızına ayak uydurabilen, kişisel gelişiminin sorumluluğunu alabilen bireylerden oluştuğunu söylüyor. "Bu nedenle işe alımlarda teknik yetkinliklerle birlikte görüşme yaptığımız adayların değerlerimize ve Doğuş Holding kültürüne uygunluğuna bakıyoruz" diyor.

Her yıl stajyerlerin yanı sıra çok sayıda yeni mezunu da bünyesine katan grup, gençlere özel bir önem veriyor. Gençlerin kuruma farklı bakış açıları kazandırdığını söyleyen Yavuz, "Gençlerin fikirleri heyecan verici; geleceğe karşı olumlu tutumları, enerjileri ve yüksek potansiyelleriyle kurumları geleceğe taşıyan bir nevi katalizör olduklarına inanıyorum" diye konuşuyor.

Doğuş Holding İK Bölüm Başkanı Ebru Esmen Mete, holdingin İK stratejisini, gençlere sunduğu olanakları ve kariyer fırsatlarını Genç Capital'e anlattı…

Doğuş Holding'in İK'ya bakış açısı ve İK stratejisinden bahseder misiniz?

İnsana verdiğimiz değer kurum kültürümüzün ve Doğuş Grubu'nun DNA'sına işlemiş en temel özelliğimiz diyebilirim. Holding başta olmak üzere tüm grup şirketlerimizde uyguladığımız insan kaynakları politikaları bu değer üzerine kurgulanıyor. Doğuş Grubu aynı hedef için çalışan, tüm kalbini ortaya koyan, sıkı bağlara sahip bireylerden oluşan geniş bir aile. Kurucumuz ve ebedi başkanımız Ayhan Şahenk'in çizdiği insan odaklı olan rotamızı yenilikçi vizyonumuzla büyüme yolunda önemli bir rehber olarak görüyoruz. Çalışanlarımızın mesleki ve bireysel gelişimlerine yönelik tüm süreçleri yakından takip ediyor, insan kaynakları alanında yeni bir proje geliştirirken çalışanlarımıza nasıl ve ne tür bir değer katabileceğimize odaklanıyoruz. Doğuş Grubu olarak varmak istediğimiz hedef için kurumumuzu hazır hale getirmek ve insan kaynakları birimi olarak iş sonuçlarına katkıda bulunmak ana hedefimiz.

İstihdam edeceğiniz yeni mezun adaylardan hangi özellikleri taşımalarını bekliyorsunuz?

Doğuş Grubu ailesi, kurum değerlerini özümsemiş, aynı hedef için çalışan, yaptığı işe tutkuyla bağlı, ben değil biz odağıyla bakabilen, zamanın hızına ayak uydurabilen, kişisel gelişiminin sorumluluğunu alabilen bireylerden oluşuyor. Bu sebeple işe alımlarda teknik yetkinliklerle birlikte görüşme yaptığımız adayların değerlerimize ve Doğuş Grubu kültürüne uygunluğuna bakıyoruz. CV üzerinden konuşmak yerine sahip oldukları yetkinliklere ve kariyerlerinin ne kadar çok yönlü olup olmadığı bizim için önem taşı-

yor. Süreçlerimizde adayların hem grubumuzu hem kültürümüzü en doğru şekilde anlamalarını sağlayacak şekilde detaylı bilgi aktarımı yapıyoruz. İşe alındıktan sonra çalışanın kuruma adaptasyonunu hızlandıran bu tercih, ilerleyen zamanlarda çalışan mutluluğuna da olumlu etki ediyor. İnsan kaynakları olarak geliştirdiğimiz süreç ve projelerle de bu olumlu durumun sürekliliğini sağlamak için her seferinde daha çok çalışıyoruz.

Üniversite eğitimi ya da yabancı dil bilmenin dışında sizin önem verdiğiniz konular neler?

İleri seviyede İngilizce bilgisini ve üniversite eğitimini artık temel unsur olarak kabul ediyoruz. Bizim için kişinin eğitimi üzerine ne koyabildiği ve öğrenmeye, kendini geliştirmeye olan isteği önemli. İşinde hiç kullanmayacak bile olsa katıldığı kursların, takip ettiği programların ve benzeri daha birçok aktivitenin mutlaka kişinin yaptığı işe bir noktada artılar kattığını görüyoruz. Sadece sertifika almaktan bahsetmiyorum tabii. Gerçek merak ve heves burada kendini gösteriyor. Bir de bunların CV üzerinde nasıl ifade edildiği de önemli. CV, hiç tanımadığınız bir kişinin vitrini. Bu sebeple iş tecrübelerinin iyi ifade edilmesinin yanı sıra klasikleşen "Hobilerim puzzle yapmak, sinemaya gitmek, kitap okumak" bilgilerinin ötesinde; büyük tutkuyla zaman ve enerji harcanan konuların özgeçmiş bilgileri kapsamında yer alması değerlendirmelerimizde büyük önem taşıyor.

Eskiden önemli olan ancak bugün önemini yitirmiş konular hangileri?

İş dünyasının yoğun teknoloji kullanımından çok daha fazla etkilendiği, hatta robotların insan iş gücüne alternatif olduğu bir dönemdeyiz. Değişim çok hızlı gerçekleşiyor. Değişimi anlamak, çevik olabilmek ve adaptasyon hızımızı buna göre ayarlayabilmek çok önemli. Bunun için de durmadan dünyayı ve eğilimleri takip etmek, bilgiyi su gibi içmek gerekiyor. Diğer taraftan, in-



GENÇLER NE YAPMALI?

KARİYERİN İLK ADIMI Henüz bir meslek sahibi olmayan ya da üniversite için hazırlanan gençlerin tercih yapabilmeleri, belirli bir alana yönelebilmeleri için öncelikle kendilerini tanımaları, dinlemeleri, becerilerini ve neleri yapmaktan zevk aldıklarını keşfetmeleri kariyer hayatlarını şekillendirmede ilk adım.

KAYNAKLARIN ETKİN KULLANIMI İş dünyasında yeni olanlar için kariyer planlaması konusunun birincil önem taşıdığını düşünüyorum. Kişinin kendi potansiyelinin ve becerilerinin farkında olup başta insan kaynakları olmak üzere diğer tüm kaynakları etkin kullanması, diğerlerinden sıyrılıp kendi için şans yaratması anlamına geliyor.



"GENÇLERİN FİKİRLERİ HEYECAN VERİCİ"

GİRİŞİMCİ RUH Kurum içinde yalnızca belli bir jenerasyondan insanların çalıştığı bir dünyayı hayal edemiyorum. Çalışkan, sabırlı, ticari zekası yüksek ve hırslı eski jenerasyon ve çok yönlü düşünebilen, girişimci ruha sahip, tutkulu, teknolojiye hakim yeni jenerasyon birlikte çalışmayı, birbirleriyle tecrübelerini ve hayat görüşlerini paylaşmayı öğreniyor.
FARKLI BAKIŞ AÇILARI Bu, kuruma çok farklı bakış açıları kazandırıyor. Gençlerin fikirleri heyecan verici; geleceğe karşı olumlu tutumları, enerjileri ve yüksek potansiyelleriyle kurumları geleceğe taşıyan bir nevi katalizör olduklarına inanıyorum. Bu nedenle Doğuş'ta genç çalışanlarımızı destekliyor, daha üretken ve mutlu çalışmaları için ihtiyaç duydukları ortamı sağlamaya çalışıyoruz.
SMALLTALK Son dönemde grubumuzda, yönetim kurulu başkanımız Ferit Şahenk'in katılımıyla gerçekleştirilen SmallTALKS adını verdiğimiz buluşmalardan en çok genç çalışanlarımızın faydalandığını düşünüyorum. Vizyon açıcı ve grubumuzun gelecek hedeflerine yönelik bilgi akışı sağlayan bu toplantılar, sağlamaya çalıştığımız gelişim ortamının bir parçasını oluşturuyor.

san dokunuşunu odağına alan meslekler, konular önemli hale geliyor. Sonuçta teknoloji kısmen insanın yerini alıyor ancak iki insan arasındaki gerçek etkileşimin yerine geçemiyor. Kariyer yollarını belirlemeye çalışan gençlere bir de bu bakış açısıyla hem kendilerini hem iş dünyasını değerlendirmelerini öneriyorum.

Grubun çalışan yaş ortalaması nedir?

Grubumuzda çalışan yaş ortalaması 37. Her yıl kattığımız genç Doğuşlularla da yıldan yıla gençleştiğimizi söyleyebilirim.

Staj imkanlarından bahseder misiniz? Her yıl ortalama kaç stajyer alıyorsunuz? Ne zaman başvuru yapılıyor?

Stajyer ve yeni mezun alımlarında "Bugün Günlerden Yarın" (BGY) platformumuzu çok önemsiyoruz. Kariyer yolculuklarının henüz başındaki üniversitelilere vizyon sağlamak amacıyla gruptaki yöneticilerimizi öğrencilerle buluşturuyor ve interaktif kariyer sohbetleri gerçekleştiriyoruz. Üniversitelerdeki etkinliklerin ardından bu program kapsamında bize başvuru yapan üniversitelileri birkaç aşamadan geçirerek eleme yoluna gidiyoruz. Şimdiye kadar burada seçtiğimiz yöntemler simülasyon oyunlarından yana oldu. Bu yıl için de hazırlıklarımıza başladık. Bu yıl da BGY kapsamında seçilen üniversiteliler Doğuş Grubu'nda staj yapma fırsatı yakalayacak. Bizi www.bugungunlerdenyarin.com üzerinden takip edebilirler. Başarılı bir staj dönemi geçiren kişileri de grubumuzda işe alıyoruz. Bu platform haricinde de kariyer portalları üzerinde dönemsel olarak grup şirketlerimizin staj başvuru ilanları yer alıyor. Sadece holding olarak 2017 yılında 26 stajyer alımı yaptık. Grup bazında düşünüldüğünde bu sayı çok yukarılara çıkıyor.

Yeni kuşakla çalışmanın avantaj ve dezavantajları var mı? Grup olarak nasıl bir hazırlık içindesiniz?

Genel olarak yeni nesil özgüveni yüksek, öğrenmeye meraklı ve araştırmacı profillerden oluşuyor diyebiliriz. İş hayatına atıldıklarında ise deneyimlerine oranla beklentilerinin çok yüksek olduğunu gözlemliyoruz. Bu sebeple kariyer basamaklarını normal kurum dinamiklerine göre daha hızlı tırmanmak istiyorlar. Ancak bu beklentileri karşılanmadığında çok çabuk demotive olabiliyorlar. Kariyerine yeni başlayacak gençlerin beklentilerini iyi anlamak ve onlara ilham vermek çok önemli. İş-yaşam dengesini ne kadar önemsediklerini iyi biliyoruz. Bu doğrultuda grubumuza dönüp baktığımızda yeni neslin beklentilerini karşılayacak uygulamalar ve platformlar geliştirerek hazırlıklarımızı yapıyoruz.

Kariyer olanaklarından bahseder misiniz? Yeni mezun birisi işe başladığında kariyer basamaklarını hızla tırmanabilir mi?

Doğuş Grubu olarak birçok farklı sektörde ve farklı coğrafyada faaliyet gösteriyoruz. Bu durum aslında grubumuz için bir avantaj, çünkü pozisyon çeşitliliğini ve farklı kültürlerde çalışma fırsatlarını beraberinde getiriyor. Kurum içi kariyer platformumuz "Bi Do'lu Kariyer" ile

tüm açık pozisyonlarımızı grup insan kaynağımızla paylaşma fırsatı buluyor, onlara geniş bir yelpaze sunuyoruz. Çok yönlülük Doğuş'ta önem verilen ve desteklenen bir yetkinlik. Bu vizyonla çalışanlarımız, uzmanlıkları dışındaki ilgi alanları doğrultusunda farklı alanlara da başvurabilir. Aslında tüm sınırları kaldırmak ve farklı kariyer hikayeleri yaratmak istiyoruz. Çalışanlarımızın farklı alanlardaki yetkinliklerini de keşfedip desteklemeye çalışıyoruz. Uzun yıllardır finans alanında çalışan bir yöneticimiz yelkene çok meraklı olabilir ve bu konuda kendini çok geliştirmiştir. Neden bir marinamızda onu marina müdürü olarak değerlendirmeyelim? Kariyerlerinde sağlam şekilde ilerlemek isteyen herkes için birinci kural çok çalışmak ancak bunun sorumluluğunu da üstlenmek şart. Çalışanlarımıza mutlaka kendi kariyerlerinin sorumluluklarını almalarını, hedeflerini doğru belirlemelerini, hedefleri doğrultusunda cesur adımlar atmaktan çekinmemelerini, fırsatları değerlendirirken esnek ve kutunun dışında bakabilmelerini öneriyorum. Kariyerleriyle ilgili ihtiyaç duydukları anlarda insan kaynaklarından ve yöneticilerinden mentorluk almaktan kaçınmamalılar.

Holdingin çalışanlara sağladığı olanaklardan bahseder misiniz?

Doğuş Grubu'nda, çalışanların hem iş hem sosyal hayatlarını önemseyen bir yapı var. Bugün kurumsal hayatın geldiği noktada çalışanların toplam ücret paketlerini oluşturan maaş ve performansa dayalı prim ödemeleri, sağlık ve hayat sigortaları, ulaşım, yemek gibi bileşenler artık standart hale geliyor. Bu noktada bir fark yaratmak gerekiyor. Yalnızca holdingde değil grup genelini kapsayan DO çalışan iletişimi platformumuzla bu konuda güzel adımlar atıyoruz.



Stevie ve Brandon Hall gibi uluslararası değerlendirici kurumların da ödüle layık gördüğü DO çalışan iletişimi platformu geçen iki yılda çok sayıda gönüllülük projesine imza attı. Gönüllülük işlerinde çalışanlarımız farklı grup şirketlerimizin çalışanlarıyla tanışma fırsatı yakalıyor ve işe olumlu katkı sağlayacak şekilde network'lerini güçlendiriyor. Bunun yanı sıra yine çalışanlarımızın sosyal yaşamlarına katkı sağlayan ve aileleriyle birlikte katılabilecekleri geziler düzenliyoruz. Aynı platform üzerinde hobi kulüplerimiz de yer alıyor.

Koşu, bisiklet, tiyatro, dans, Türk sanat müziği, kış sporları, dalış, anneler, yelken ve müzik kulüplerimiz şu anda aktif olarak çalışmalarına devam ediyor ve başarılarını paylaşarak bizleri gururlandırıyor. Diğer önemli uygulamalarımız içinde grup içi değerlerimizi çalışanlarımızla paylaşmak amacıyla alanında uzman Doğuşlu yöneticilerimizi çalışanlarla buluşturduğumuz "Do'lu Do'lu Sohbetler", "Biz'den Biz'e" adını verdiğimiz çalışan destek fonu da yer alıyor. Bütün bu uygulamaların içinde grup içi kariyer hareketliliğinin sağlaması amacıyla geliştirdiğimiz kariyer portalı "Bi Do'lu Kariyer" oldukça önemli.

DO çalışan iletişimi platformu dışında "İş'te Eşitlik" çalışmaları çerçevesinde 2015'te başlattığımız kadınlar için kurum içi mentorluk çalışmalarımızı ve kapsamını her yıl biraz daha genişletmeye çalıştığımız eğitim ve gelişim olanaklarımızı da saymam gerekiyor.

HAYALİMDEKİ KARİYER

Facebook'un kurucusu Mark Zuckerberg, milyonların hayatını değiştirecek hayaline Harvard'daki küçük bir yurt odasında başlamıştı. Dünyanın en zengin insanlarından Bill Gates, Microsoft'u henüz üniversite sıralarındayken kurmuştu. Efsanevi marka Nike'ın kurucusu Phil Knight ise üniversitenin koşu takımındayken spor ayakkabı tasarımına merak salmıştı. Biz de bu örneklerden yola çıkarak Türkiye'nin iş liderlerine üniversitedeki gelecek hayallerini ve bugün bunların ne kadarına ulaştıklarını sorduk. İşte yanıtlar…

Aslı Sözbilir asozbilir@capital.com.tr

"Kendinize bir hedef koyduğunuzda hangi yolda ilerlemeniz gerektiğini biliyorsunuz ve kafanız karışmıyor. Başarı için çok çalışmanın, ne istediğini bilmenin ve hayalleri gerçeğe dönüştürme yolunda kararlı adımlar atmanın çok belirleyici olduğuna inanıyorum. Ben çok genç yaşlardan beri ne istediğimi hep bildim ve hayallerimin önemli bir kısmı gerçekleşti."

GittiGidiyor Genel Müdürü Öget Kantarcı, "Üniversite dönemindeki hayallerinizin ne kadarını iş hayatında gerçekleştirebildiniz" sorumuza böyle yanıt veriyor. Yemeksepeti CEO'su Nevzat Aydın da üniversite yıllarındaki tutkularını bugün her sabah aynı heyecanla üzerinde çalıştığı bir iş modeline dönüştürdüğünü söylüyor.

Aslında ne Kantarcı ne de Aydın bir istisna... Çünkü günümüzün başarılı iş liderlerine baktığımızda gördüğümüz ortak nokta şu: Hemen hepsi gençlik döneminde bir kariyerin hayalini kuruyor ve ona doğru emin adımlarla yürüyor. Zaman zaman özel şartlar veya ekonomik koşullar nedeniyle bu patikalarından sapmak zorunda kaldıklarında ise yeni bir hayal rotasıyla başarıya ulaşıyorlar.

Peki başarılı iş liderlerinden kaçı üniversitede kurduğu kariyer hayalini gerçekleştirebildi? Hangileri, neden rota değiştirdi? Bu soruların yanıtları için başarılı iş insanlarının kapısını çaldık. Kiminin prestijli memuriyet hedeflerken büyük patron olduğunu, kiminin tasarımcılık hayal ederken kendisini tepe yöneticilikte bulduğunu gördük. Gençlik hedeflerinden hiç sapmayanların yanında hayallerinin çok ötesine geçenlerin olduğuna da şahit olduk.


Davut Doğan

MEMURİYETTEN GİRİŞİMCİLİĞE

Doğanlar Holding Yönetim Kurulu Başkanı Davut Doğan, Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde okurken aynı zamanda devlet memurluğu yaptı. O sıralar üniversiteyi okumaktaki tek amacı memurlukta yükselmekti. Ancak son sınıfta birden karar değiştirip 7 yılını verdiği memuriyetten istifa etti ve kendi işini, Doğtaş Mobilya'yı kurdu. Doğan bugün bu kararından çok memnun. Nedenini ise şöyle açıklıyor: "Devlet memurluğunda gelecek göremedim. İyi ki istifa etmişim. Şimdi hem Doğtaş ve Kelebek hem de Doğanlar Holding Yönetim Kurulu Başkanı'yım. 20 bin kişilik bir grubun yönetiminde olmak beni daha iyi şeyler yapmak için motive ediyor. Kendi işimi kurduktan sonra hayallerimin ötesinde bir yerlere geldim."

Memuriyet hayalinden girişimciliğe dikey geçiş yapan bir diğer isim de Yataş Grup Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz Altop… Altop, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde okuduğu dönemde prestiji ve maaşı yüksek olduğu için maliye müfettişi veya hesap uzmanı olmanın hayallerini kuruyordu. Ancak çalışma hayatına başlarken arkadaşlarının "Kayserili memuriyet yapmaz, ticaret yapar" uyarısı üzerine bu hayallerinden vazgeçti. Aile şirketi kurarak sanayiciliğe yöneldi. Altop da seçiminden çok memnun: "Çalıştığımız sektörün en popüler, en prestijli şirketini kurmuş olmanın gururunu yaşıyorum. Herkese böylesi bir çalışma hayatının nasip olması pek kolay değildir diye düşünüyorum ve Tanrı'ya da şükrediyorum" diyor.


Yavuz Altop

NEVZAT AYDIN *YEMEKSEPETİ CEO'SU*

Tutkularımı iş modeline dönüştürdüm



SİLİKON HAYALİ Boğaziçi Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği'nde okurken hep internetle ilgili Türkiye'de olmayan bir model geliştirmek istiyordum. Öğrenciliğimde en büyük hayalim 'Silikon Vadisi'ne gitmekti ve bunu 1999'da San Francisco Üniversitesi'nin MBA programı için Silikon Vadisi'ne giderek gerçekleştirdim. Burada e-ticaret ile ilgili gelişmeleri inceledim. Eğitimim süresince yemek siparişi modelleri de özellikle ilgimi çekti ve Türk tüketicisine özel bir model geliştirerek, bu alanda bir girişim yapma hayalim başladı.
EVE DÖNÜŞ Paket servis ve internet bazlı bir projeyi Türkiye'de hayata geçirmek düşüncesi aklımda şekillenmeye başladı. 2000 yılında, eğitimimin bitmesine 6 ay kala okulu bırakarak, yemeksepeti.com fikriyle Türkiye'ye döndüm. İş hayatımın ilk gününden itibaren kendime hep büyük hedefler koydum ve birçoğunu gerçekleştirme fırsatı yakaladım. Öğrenciliğimden itibaren hep tutkularımı birer iş modeline dönüştürmeyi arzuladım. Bu yüzden hedeflerime ilerlerken, ilk günkü heyecanı hissedebileceğim bir iş modeli yarattım.

"İLLA KENDİ İŞİM" DİYENLER

Altop ve Doğan'ın aksine üniversite yıllarında sadece girişimci olma hayaliyle tutuşanlar da var. Orka Holding Yönetim Kurulu Başkanı Süleyman Orakçıoğlu buna iyi bir örnek. Orakçıoğlu, Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde okurken hep özel sektörde kendi işini yapmayı hayal ediyordu. Şu anda erkek giyiminde markalaşmaya liderlik yapan bir grubun başında olarak bu hayalini fazlasıyla gerçekleştirmiş durumda. Orakçıoğlu, "Yola çıktığım günden bugüne hayallerimin büyük bir kısmını gerçekleştirdiğimi görüyorum fakat gerçekleşen her hayal sonrasında yenisini getiriyor" diyor.

Metal Yapı Konut Genel Müdürü Akın Karali ise girişimci olmak isterken kendisini üst düzey profesyonel olarak bulanlardan. Karali, Trakya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde okurken hep ticaret yapmak istedi.


Akın Karaali


Hilal Suerdem

Ancak asıl önemli olanın tecrübe ve piyasanın içinde olmak olduğunu anladı. Mezuniyetin ardından iki farklı kurumsal şirkette toplam 5 yıl çalıştıktan sonra halen görev yaptığı Metal Yapı Konut'a geçti. Bugün şirketin direksiyonunu elinde tutan Karali, "Çok şanslı olduğumu düşünüyorum çünkü okuduğum okul ya da tecrübelerimden bağımsız olarak tamamen şans ve özgüvenim sayesinde hayallerimin büyük bölümünü gerçekleştirdim" diyor.

PROFESYONEL HEDEFLER

Üniversitedeyken "sadece yöneticilik" hedefleyen ve bu yolda ilerleyen liderlere baktığımızda Kiğılı CEO'su Hilal Suerdem ve AvivaSA Emeklilik ve Hayat CEO'su Fırat Kuruca'yı görüyoruz. Suerdem Anadolu Üniversitesi İş İdaresi Bölümü'nde okurken iki hayali vardı. Biri şirket yöneticiliği yapmak, diğeri ise sosyal anlamda fayda sağlayabileceği işlere imza atabilmek. Hayallerinin peşinden giderek her ikisini de gerçekleştirmeyi başardı. Suerdem, "En alt kademeden başlayarak basamak basamak ilerlediğim yolun sonunda, Kiğılı'nın CEO'su oldum. Bunun dışında Birleşmiş Markalar Derneği'nde (BMD) Sosyal Sorumluluk Başkanı olarak toplumumuza faydası dokunacağını düşündüğüm projelerin hayata geçmesi için çaba gösteriyorum" diye konuşuyor.

Fırat Kuruca ise Boğaziçi Üniver-

sitesi İşletme Bölümü'nde okurken hep başarılı bir yönetici olmayı hayal ediyordu. Bu hayalini gerçekleştirdiğini düşünüyor ama bir noktaya dikkat çekmek istiyor: "Başarıyı başarı yapan, insanlar ve onların doğru yerde konumlandırılmasıdır. Bu nedenle insana yatırım yapmak son derece önemli. Geçen yıl AvivaSA'da gerçekleştirdiğimiz iklim ve kültür değişimi altyapısıyla, bu hayalim de gerçek oldu."

GLOBAL DÜŞLER

GittiGidiyor Genel Müdürü Öget Kantarcı gibi üniversite sıralarında küresel pozisyonları hayal edenler de var. Kantarcı Koç Üniversitesi Uluslararası Politika Bölümü'nde okurken hep global bir şirkette çok yönlü bir görev yapmayı hedefledi. Kantarcı'nın bu hayali global e-ticaret devi eBay'in 2011 yılında satın aldığı GittiGidiyor'da çalışmaya başlamasıyla gerçek oldu. Kantarcı, GittiGidiyor'da genel müdür koltuğuna oturduktan sonra eBay'de bölgesel bir rol üstlenme ve Türkiye'nin sorumluluk alanını genişletme hedefini belirledi. Başardı da… GittiGidiyor, Ocak 2018'de artık Kantarcı liderliğinde eBay Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi'ni Türkiye'den yönetiyor. Kantarcı başarı yolunda hayallerin ve hedeflerin büyük rolü olduğunun altını çizerken, "Ben çok genç yaşlardan beri ne istediğimi hep bildim ve hayallerimin önemli bir kısmı gerçekleşti" diyor.

Bir de Hopi Genel Müdürü Onur Erbay gibi tamamen farklı bir hayal peşindeyken kendisini yönetici koltuğunda bulanlar var. Erbay, 2000 yılında ODTÜ Makine Mühendisliği'nden mezun oldu. 2002 yılında Boğaziçi Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji Yönetimi'nden yüksek lisans, 2008 yılında ise Pensilvanya Üniversitesi Wharton School'dan MBA derecesi aldı. Erbay'ın üniversite yıllarındaki gelecek hayali otomobil tasarlamak üzerineydi. Ancak o dönem ekonomik kriz nedeniyle otomotiv şirketlerinin kadrolarını daraltmaları onu hayallerinden uzağa savurdu. Erbay, "Dolayısıyla ben de kariyerimi ve kendimi pozitif yönde etkileyecek, yeni gelişen ve büyüyen endüstrilere odaklandım. Hayat bana, eğitim hayatında kazandığım yetkinliklerimi çok daha farklı bir boyuta taşıyabileceğim bir yol sundu" diyor.


Öget Kantarcı


Onur Erbay

GÜNÜN GETİRDİKLERİ

Panasonic Türkiye Kurumsal Mobil Çözümler Ülke Müdürü Ali Oktay Ortakaya ve VMware Türkiye Ülke Müdürü Murat Mediçeler ise üniversitedeyken, mühendislik eğitimini güçlü insani yönleriyle birleştirdikleri bir kariyerin hayalini kuruyordu. Ortakaya, İTÜ Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği'nden mezuniyetinin ardından bu hayallerini nasıl gerçekleştirdiğini şöyle anlatıyor: "Şanslıyım ve fırsatları iyi değerlendirdim. İlk iş tecrübem satışla ilgili olmasa bile yine de teknik bilginin insan ilişkileri ile harmanlandığı içerikteydi. Ondan sonraki tecrübelerim ise sürekli satışın içerisinde oldu. Teknoloji sektöründe bu iş tanımları ile görev aldığınızda, zamanında hayal ettiklerinizi gerçekleştirecek bir noktada olduğunuzu görüyorsunuz."

Murat Mediçeler de İTÜ Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Bölümü'nde öğrenciyken masa başı olmayan, dışa dönük yönünü öne çıkaracak insanlarla temasta bir iş yapmayı hayal ediyordu. Nihai hedefi ise şirketlerin üst yönetim kademelerine yükselmekti. Mediçeler hedeflerine koşarken hayatın getirdiklerini de

JOSE DANIEL LUCAS — ***LİLLY İLAÇ TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ***

"20 yıl önce en doğru kararı vermişim"



GLOBAL HAYALLER Küçük bir çocukken, her zaman farklı kültürlerden ve dünyayı dolaşmaktan büyülenirdim. Üniversiteye başladığımda hayalim, bana farklı kültür ve çevrelerden gelen çeşitli insanlar tanıma imkânı verecek çok uluslu bir şirkette çalışmaktı. Ayrıca, kendim gibi olabileceğim ve birlikte keyifle çalışacağım insanların bulunduğu bir şirkette çalışmak istiyordum. Lilly'ye yaklaşık 20 yıl önce katıldım ve şu ana kadar 4 farklı ve heyecan verici ülkede çalıştım: İspanya (kendi ülkem), İngiltere, Çin ve şimdi de Türkiye.

NETWORK ETKİSİ Çeşitli deneyimlere sahip ve bu sayede çok fazla şey öğrendiğim yetenekli çalışma arkadaşlarıyla çalışma imkânı bulduğum için kendimi ayrıcalıklı hissediyorum. Geriye dönüp baktığımda, 20 yıl önce kesinlikle doğru kararı verdiğime inanıyorum.

hesaba katmanın başarısında büyük payı olduğunu şöyle anlatıyor: "Hayallerimi hep takip ettim ama hayallere ulaşmanın birden çok yolu olabileceğini aklımın bir köşesinde tuttum. Örneğin, satış yöneticisi olarak başladığım kariyerimi kısa bir süre sonra teknik müdür olarak devam ettirdim, çünkü teknik altyapıya sahip satıcıların daha fazla güven verebileceğine inanıyordum. Teknik tarafa geçişim satışa dönüşümü geciktirse de üst yönetim kadrolarına doğru ilerlememi hızlandırdı."

MEHMET H. ERBAK — *ULUDAĞ İÇECEK YÖNETİM KURULU BAŞKANI*

"Mesleğini seveceksin!"

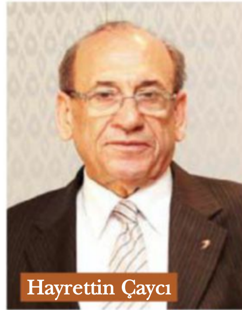


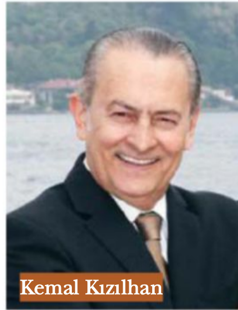
GAZOZ AŞKI Saint Joseph'de liseyi okurken 16 yaşlarında babam beni yazın Bursa İnönü Caddesi'ndeki fabrikaya gönderdi. Burada müdürlük yaptım. Böylece ilk defa gazozculukla tanışmış oldum ve o benim ruhuma, kanıma işledi. Saint Joseph'i bitirdikten sonra babamın da yönlendirmesiyle Fransa'da gıda mühendisliği okumaya gittim. Sonrasında Bursa İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi'ne girip, İktisat Bölümü'nden mezun oldum. Aslında bu sayede gıda altyapısı olan bir endüstri mühendisi oldum.

YENİ HAYALLER Gastronomiye olan ilgimi de kullanabildiğim bir meslekte olduğum için kendimi çok şanslı hissediyorum. Kıssadan hisse, mesleğini seveceksin! Dolayısıyla çok rahat söyleyebilirim ki bütün gençlik hayallerimi gerçekleştirdim, hala da yeni hayallerimi yaşamaya devam ediyorum. Bu çok büyük bir şans ve tüm bunlar meslek sevgimden kaynaklanıyor. 67 yaşındayım ve mesleğimi hala severek, büyük bir aşkla yapıyorum.

HAYALLER, HAYATLAR

Bir de Sarkuysan Yönetim Kurulu Başkanı Hayrettin Çaycı gibi tamamen farklı bir meslek hayali içindeyken kendisini çok farklı bir alanda bulanlar var. Çaycı aslında hep tıp tahsili hayal etti ancak matematikteki üstün başarısından dolayı hocalarının yönlendirmesiyle mühendislik okudu. İTÜ Metalurji Mühendisliği'nin ilk yılları "Doğru mu yanlış mı yaptım" sorgulamasıyla geçti. Üniversitenin ikinci yarısında Finlandiya'da yaptığı staj sonrası mühendislik dışında başka bir gelecek alternatifi düşünmedi. Çalışmaya başladıktan sonra Türkiye'de kendi mühendislik dalıyla ilgili birçok boşluk olduğunu gördü ve geleceğini de ona göre planladı. Çaycı, "İlk şirkette kendimi kabul ettirdikten sonra ikinci ve son şirketimde daha yüksek bir mevkide göreve başlayarak hayallerimi gerçekleştirdim. Başarı başarıyı çağırdı. Geriye dönüp baktığımda azim ve iradenin her engeli aşacağına inandım" diye konuşuyor.


Hayrettin Çaycı


Kemal Kızılhan

AE Arma-Elektropanç Yönetim Kurulu Başkanı Kemal Kızılhan da Çaycı gibi aslında hep doktor olmak istedi. Ancak babasını erken yaşta kaybetmesiyle yüklendiği aile sorumluluğu onu uzun yıllar sürecek bir eğitimden uzaklaştırdı. Okulu kısa sürede bitirip, iş hayatına başlayabilmek için mühendisliği seçti. Yıldız Üniversitesi Elektrik Mühendisliği Bölümü'nde okurken de hem çalışıp hem derslere devam etti. Kızılhan o günleri ve devamında gelen başarısını şöyle anlatıyor: "Gündüzleri çalışıyor, akşamları okuyordum. Üniversitenin 2'nci yılında evlendim ve kızım dünyaya geldi, sorumluluğum daha da arttı. Daha çok çalışmalıydım ve başarılı olmalıydım. 24 yaşında kendi işimi kurdum ve 38 yılı aşkın süredir iş hayatının içerisindeyim. Sıfırdan ve kendi başarımla, azmimle bugünlere geldim."

OKUL MİRASI

Bazı isimlerin hayallerini ise okudukları okullar şekillendirmiş. MESA Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Boysanoğlu buna iyi bir örnek. Boysanoğlu, mimari kimliğini ODTÜ'deki öğrencilik deneyiminin biçimlendirdiğini söylüyor. O günleri ve kendisine kazandırdıklarını şöyle anlatıyor: "Üniversitede konutla ilgili sayısız proje geliştirdik. Hatta uzayda ev ve insan yaşamını farklı yorumlayarak çok ilginç ve başarılı projeler yaptığımızı hatırlıyorum. Şirketimin portföyünden de görüldüğü üzere, üniversite hayatım boyunca hayalim insanların hayatlarına değer ve anlam katan projeleri hayata geçirmek ve öncü olmak oldu." Boysanoğlu çevreye ve insanlara duyarlı, insanı merkeze alan MESA markasının "üniversitedeki hayallerinin vücut bulmuş hali olduğunu" söylüyor.

“ADAYLARDA TUTKU ARIYORUM”

Abdi İbrahim, bundan 3 yıl önce Power Aİ adıyla 2020 hedeflerini oluşturdu. İK stratejisini de bu doğrultuda kurgulayan şirket, çalışanlarından her şeyden önce “tutku” bekliyor. 2018 yılında 500 kişiyi daha istihdam edecek olan Abdi İbrahim’in insan kaynakları genel müdür yardımcısı Hakan Onel, “Kişisel olarak en önem verdiğim şey, adayın içindeki pozitif yaklaşımı, tutkuyu görebilmek. Sorumluluk ve cesaret bizim olmazsa olmazlarımız” diyor.

Nil Dumansızoğlu ndumansizoglu@capital.com.tr

İnsan sağlığına hizmet veren ilaç sektörü, çok çeşitli meslek gruplarına istihdam yaratan, gençlerin ilgi odağındaki alanlardan. Sektörün Türkiye’deki en büyük temsilcilerinden Abdi İbrahim, yurt dışı operasyonlarıyla birlikte 4 bin kişilik büyük bir organizasyon. 2018’de 500 kişiyi daha işe alacakları bilgisini veren Abdi İbrahim İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan Onel, İK stratejilerini Power Aİ adını verdikleri 2020 hedefleri doğrultusunda oluşturduklarını söylüyor. Şirketin kültürünü içselleştirme potansiyeli olan adayları seçmeye çalıştıklarını belirten Onel, ideal çalışan adayını ise şöyle tanımlıyor:

“Artık genel olarak eğitimler, yabancı dil seviyeleri aynı geliyor. Benim kişisel olarak en önem verdiğim şey, adayın içindeki pozitif yaklaşımı, tutkuyu görebilmek.”

İşe alımlarda genç mezunlara fırsat tanıyan Abdi Ibrahim çalışanlarının yüzde 85’ini Y kuşağı temsilcileri oluşturuyor. Gençlerin şirket içinde yükselme imkanları da fazla… Yüzde 80 oranında içeriden terfi yaptıklarını ifade eden Onel, “Biz işveren markasına çok büyük yatırım yapıyoruz. Hem dışarıdaki yeteneğin içeriye çekilmesi hem de içerideki arkadaşlarımızın elde tutulması bizim için çok önemli” diyor.

Hakan Onel’le Abdi İbrahim’in İK politikasını ve ilaç sektöründeki iş fırsatlarını konuştuk…

Abdi İbrahim’in İK stratejisinden bahseder misiniz?

Abdi İbrahim olarak İK stratejimizi, bundan 3 yıl önce Power Aİ adıyla oluşturduğumuz 2020 hedeflerimize göre yapılandırdık. Bu stratejinin hayata geçmesini destekleyecek performans kültürünü oluşturmak, şirketin geleceğini garanti altına almak için yetenek yönetim süreçlerini sürdürmek, vizyonumuzda yer alan tutkuyla çalışılan iş ortamı yaratmak hedeflerimiz doğrultusunda içeride ve dışarıda işveren markamızı etkin yönetmek üzere İK politikamızı yürüyoruz.

Bu stratejiyi destekleyecek yeteneklerden ne bekliyorsunuz?

Bu belirlediğimiz hedefler için çalışan profilleri oluşturduk. Yönetim kademesinden uzmanlara, fabrikadaki işçi arkadaşlarımızdan mümessil arkadaşlarımıza kadar her seviyede nasıl çalışanlar istediğimizin profillerini belirledik ve adayların değerlendirmesini de buna göre yapıyoruz. Eğitim ve gelişim politikalarımızı da bu doğrultuda hazırlayıp yönetiyoruz.

“STAJ BAŞVURULARI MARTTA BAŞLIYOR”

ŞARTLAR Abdi İbrahim olarak staj programımızı yalnızca Esenyurt’taki fabrikamızda yaz dönemi stajı olarak uyguluyoruz. Üniversitelerin kimya, eczacılık, biyoloji, endüstri, kimya veya kimya mühendisliği bölümlerinden mezun veya 3 ve 4’üncü sınıf öğrencisi olmak, zorunlu staj durumu ve SGK ödemesinin okul tarafından karşılanması ana kriterlerimiz.

SÜREÇ Bu kriterleri sağlayan adaylara genel yetenek testi uyguluyoruz. Bu sınavda başarılı olan adaylara staj imkanı sağlıyoruz. Başvurular mart ayında başlıyor. Nisan ayında değerlendirmelerimizi yapıp adaylarımıza bilgi veriyoruz. Yaz boyunca yaklaşık 20 günlük staj imkanı tanıyoruz ve bu yaklaşık her yıl 80-100 arasında değişen bir sayıya denk geliyor.

Ne tür eğitim programlarınız var?

Eğitim ve gelişim bütçemiz, ciromuzun binde 5'ini oluşturuyor. Bu miktar, Türkiye'deki ilaç şirketleri içinde en iyilerinden diyebiliriz. Kendi içimizde Abdi İbrahim Akademi ismini verdiğimiz bir platform kurduk. Mavi yakalı, mümessil, pazarlama çalışanları, uzmanlar, yurt dışında çalışan, üst düzey yönetici pozisyonundaki arkadaşlarımız gibi her kitle için ayrı eğitim programı hazırlıyoruz. Böylece onların ihtiyaçlarına göre gelişimlerini özel programlarla destekliyoruz.

Toplam kaç çalışanınız var? Çalışanlarımızın yaş ortalaması nedir?

Abdi İbrahim Türkiye olarak toplam çalışan sayımız 3 bin 500 kişi. Bu sayıya yurt dışı operasyonlarımızı da dahil edersek 4 bin kişi oluyoruz. Çalışanlarımızın yaş ortalaması 34, oldukça genç ve dinamik bir çalışan kitlesine sahibiz. Genel müdürlük çalışanlarımız, sahada çalışan tıbbi temsilcilerimiz, fabrika çalışanlarımız ve Ar-Ger merkezimizde çalışan arkadaşlarımız olmak üzere çok çeşitli pozisyonlarda istihdam sağlıyoruz. Bunun dışında yurt dışı operasyonlarımızda çalışan arkadaşlarımız var.

Bu yıl kaç kişi işe alacaksınız?

Son iki yılda büyüme hedefimiz olduğu ve yeni ekipler kurulduğu için ortalama 1.000 kişi civarında işe alım yaptık. Bu kişilerin yaklaşık yüzde 85'i Y kuşağı.

2018 sonunda 4 bin 500 çalışana ulaşacağız. 500 kişilik yeni istihdam olacak. Bu alımların en az yarısı yeni mezunlardan oluşacak. Şirket kültürümüzün oluşumunu sağlamak için kendi eğitimlerimizi ve tecrübelerimizi gençlere katarak başarı elde edeceğimizi düşünüyoruz. Özellikle satış pazarlamaya yeni mezun arkadaşlar alıyoruz. Şu an eğitimde olan yaklaşık 250 kişilik genç bir kadromuz var. Eğitimi başarılı bitirenleri şubat ortasında sahada işe alacağız.

2015'te 100 milyon dolarlık yatırımla Türkiye'nin en büyük biyoteknolojik ilaç üretim tesisi AbdiBio'nun temellerini attık. 2018'de üretime başlayacağız. Burada görev alan 50 kişilik biyoteknoloji ekibimiz kuruldu. Bu alanda işe alımlarımız devam edecek. AbdiBio'yla sadece



dünya standartlarında yüksek teknolojiyle donatılmış bir tesis kurmakla kalmayacağız. Aynı zamanda yetişmiş insan gücünün az olduğu bu alanda, yurt dışından uzmanlar getirerek bilgi transferi sağlayacak, yeni uzmanlar yetiştirerek sektöre ve ülkemize katkıda bulunacağız.

Bir de 2019 yılı sonunda tamamlanmasını beklediğimiz yeni bir yatırımımız var. Steril Enjektabl Üretim Tesisi. 2019'un sonunda orada da 300 kişilik bir ek istihdam olacak.

Bu yeni istihdamda daha çok hangi pozisyonlar doldurulacak?

Ağırlıklı olarak tıbbi tanıtım temsilcisi, Ar-Ge personeli, pazarlama departmanlarında görev alacak ürün müdürleri, medikal müdürler. Üretimde ise vardiyalı çalışacak üretim operatörleri, kalite kontrolde çalışacak kimyagerler, kalite teknisyenleri en fazla aldığımız kadrolar.

Yeni mezunları da daha çok eğitim verdiğimiz pozisyonlara yerleştiriyoruz. Örneğin Ar-Ge analisti, kalite mühendisi, tıbbi tanıtım temsilciliği, product management trainee ve İksir Genç Yetenek Geliştirme Programı'na yerleştiriyoruz.

Her yıl, yaklaşık 15-20 genç mezun arkadaşımızı, İksir adındaki yetenek geliştirme programına alıyoruz. Bu 10 aylık bir programda başarılı olurlarsa ve bizimle örtüşüyorsa o arkadaşları istihdam ediyoruz. Örneğin geçen yıl yaptığımız çalışmalarda yaklaşık 17 arkadaşımızla başlamıştık, 12 kişiyi istihdam ettik.

Yurt dışı operasyonlarına kaç kişi alacaksınız?

Yeni alacağımız 500 kişinin yaklaşık 75'i, yurt dışı için olacak. Yurt dışında daha çok lokal alım yapıyoruz. Ama kültürümüzün global organizasyonlara taşınması için expat gönderiyoruz. Bugün neredeyse tüm organizasyonlarımızda, Türkiye'den belli tecrübelere sahip arkadaşlarımız orada belli kademelerde çalışıyor. Toplam 10 expatımız var. Kazakistan'da fabrikanın başında, pazarlamada, finansta, kalitede arkadaşlarımız var.

GENÇLERE TAVSİYELER

SORUMLULUK Öncelikle sorumluluk sahibi olmalısınız. Değerleri taşıyacak bir bilinçle hareket etmeniz lazım. Bu sorumluluk, sonra performansa dönüşüyor.

CESARET Çok dışa dönük, cesaretli bir gençliğimiz var. Ama bu boşa bir cesaret değil, fikrini söyleyen, hata yapmaktan çekinmeyen, deneyimleme merakı olan bir cesaret olmalı.

ANALİZ Kendinizi tanımanız çok önemli. Neye yeteneğiniz olduğunu ve yetkinliklerinizi analiz edin. Artık bunun için gerekli kişilik testlerine internetten kolayca ulaşılıyor.

SABIR Deneyim, sabırla elde edilen bir süreç. Mezun olur olmaz genel müdür olamazsınız. Hata yaparak öğrenmeye, deneyimlemeye ve girişimciliğe odaklanın.

HAYAL Hayal, hedefe ulaşmak için çok önemli bir adımdır. Önce hayal edin, sonra hayalinizin önündeki engelleri kaldırın, sonra onu gerçekleştirmek için çabalayın.



2020 stratejimizde belirlediğimiz 5 büyüme alanı içinde Amerika veya Avrupa'da bir şirket satın alması veya bir ortak girişim düşünüyoruz. Böyle bir satın alma gerçekleştiğinde her departmanda kilit noktalara yerleştirebileceğimiz arkadaşlarımızı şu anda yetiştirmiş durumdayız.

İşe alım sürecinde nasıl bir yol izliyorsunuz?

Biz işveren markasına çok büyük yatırım yapıyoruz. Hem dışarıdaki yeteneğin içeriye çekilmesi hem de içerideki arkadaşlarımızın elde tutulması bizim için çok önemli. Geçen yıl, ağırlıklı saha teşkilatı olmak üzere toplamda 180 bin civarında başvuru aldık. Bu sayının alacağımız kişi sayısına indirilmesi çok önemli bir süreç. Bu anlamda yapay zekayla ilgili olan ve işe alımda kullanılan tüm dijital teknik ve yazılımları kullanıyoruz.

İşe alım süreçlerimizde adaylarımız grup mülakatı, kişilik envanteri, zihinsel beceri testi, İngilizce testi gibi aşamalardan geçtikten sonra insan kaynakları mülakatı ve yönetici mülakatına dahil oluyor. Bu süreç pozisyonlara göre değişiklik göstermekle birlikte dijital bir şekilde ilerliyor. Oyunlaştırma kurgusunu kullanarak mobil uygulamaları dahil ettiğimiz testler ya da çalışmalar olabiliyor. Bu süreci en fazla iki ayda tamamlıyoruz ve sürecin sonunda adaylarımıza dönüş yapıyoruz.

İşe alımda sizin için olmazsa olmaz özellikler nedir?

Bu soruyu teknik özellikler ve motivasyonel faktörler olarak ikiye ayırabiliriz. Teknik özelliklerde bizim için önemli noktalar, yetkinlikler, zihinsel beceri yeteneği ve İngilizce yeterliliği. İlgili pozisyon için belirlenmiş yetkinliklerin adaylarımızda olması çok önemli. Zihinsel beceri testi ve İngilizce testlerimizden de adaylarımızın belirlediğimiz kriterleri almış olması gerekiyor. Motivasyonel faktörlerde ise isteklilik, biz bunu tutku diye tanımlıyo-

ruz, sorumluluk ve cesaret bizim olmazsa olmaz gerekliliklerimizden.

Tercih ettiğiniz üniversiteler var mı? Özellikle hangi bölümler ilgi alanınıza giriyor?

Üniversite ayırımı yapmıyoruz, çünkü kişilerin potansiyellerinin ve yeteneklerinin değerlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Özellikle kimya, kimya mühendisliği ve eczacılık ilgi alanımıza giriyor. Bunların yanı sıra işletme ve endüstri mühendisliği de en çok alım yaptığımız pozisyonlar arasında. Ancak adaylarımızı sadece bölümlerine göre değerlendirmiyoruz. Mutlaka ilgi alanlarına göre bir işe alım yapmaya çalışıyoruz. Bu da en uygun eşleşmeyi yapmamıza ve tüm bölümlerden istihdam yapmamıza olanak sağlıyor.

Size göre ideal çalışan adayının özellikleri nedir?

Şirket değerleriyle ortak değerleri benimsemiş, çözüm odaklı, pozitif, sorumluluk alan, hızlı ve duruma göre esneyebilen kişiler olarak söyleyebiliriz.

Artık genel olarak eğitimler, yabancı dil seviyeleri aynı geliyor. Benim kişisel olarak en önem verdiğim şey, adayın içindeki pozitif yaklaşımı, tutkuyu görebilmek.

Abdi İbrahim'de yükselmek için ne yapmak gerekiyor?

Abdi İbrahim'de yükselmek için Abdi İbrahim kültürünü ve stratejisini benimsemiş olmak ve gerekliliklerini yerine getirmek öncelikli beklentimiz. Bu çalışma dönemi boyunca bir üst pozisyonun yetkinliklerine erişecek seviyeye gelmesini bekliyoruz. Çok yapılandırılmış bir yetenek yönetimi sürecimiz var. Bir uzmanın yönetici olabilmesi için en erken süre 3-4 yıl diyebiliriz.

Bunun dışında biz büyüyen bir organizasyonuz. Büyüyen bir organizasyonda sürekli ihtiyaç olduğu için doğal olarak da bu terfi süreçlerinizde ihtiyacınız olanı doğru yönetmeniz, adaletli olmanız lazım. Abdi İbrahim'de yeni başlayan bir genç mezunun çok ciddi bir kariyeri var. Bizim değerlerimizi, kültürümüzü benimsediği ve potansiyelini gösterdiği takdirde Abdi İbrahim'de yükselmemesi söz konusu olmaz.

Daha çok içerden terfi mi tercih ediyorsunuz?

Yüzde 75-80 gibi bir oranda kendi içimizden tercih ediyoruz. Bu, içeriyi doğru besleyen, içerdeki yetenekleri tutmaya yarayan doğru bir orandır. Tabii çalışanlarınızın gelişim planlamasını yapmanız, onlara geri bildirimler vermeniz, içerideki iş zenginliğini sağlamanız lazım. Bunlar o gelişimi ve tecrübeyi sağlıyor. Ama diğer taraftan dışardan da başka bir zenginlik, kültür geldiğinde ondan da bir şeyler öğreniyorsunuz.

Sektörde veya diğer şirketlere baktığımızda çok önemli bir rotasyona sahibiz. Farklı bölümlere geçip kariyerini devam ettiren arkadaşlarımız var. İç ilan sistemimizle bütün çalışanlara ihtiyacımız olan pozisyonları duyuruyoruz. İşini değiştirmek ve zenginleştirmek isteyen arkadaşlarımız başvurabiliyor. Yüzde 5 gibi rotasyon oranımız var.

Son yıllarda İK'da ne gibi trendler öne çıkıyor?

Beyin göçü ve eğitim kalitesinin düşen trendiyle yeteneğe ulaşmak giderek zorlaşıyor. Bu açığı kapatmak için CORPU/Corporate University yaklaşımlarının artacağını düşünüyorum. Abdi İbrahim'de bunun ilk adımlarını atıyoruz. Saha tanıtım temsilcisi ve saha üretim çalışanlarında 4-5 haftalık mesleki gelişim eğitimleri sunuyoruz. Üniversite iş birliklerimiz artıyor. Kimya ve kimya mühendisliği bölümlerinde laboratuvar deneyimini nasıl artırabileceğimiz konusunda çözümler arıyoruz.



İLAÇ SEKTÖRÜNDE İLK ADIM

PAZARLAMA İlaç sektöründe pazarlama yapmak isteyen bir genç mezun için bu işin ilk noktası tıbbi tanıtım temsilciğidir, bunun eğitimini almalılar. Bizim, yaklaşık 6-7 aylık bir eğitimimiz var. Arkadaşlarımızı bu eğitimden sonra sahaya gönderiyoruz. Sahada 1 yıl çalıştıktan sonra ürün müdürü adayı olma programımıza başvurabiliyorlar.

TEKNİK Teknik taraf içinse başlangıç, kalitede departmanında teknisyenlik olmalı. Ar-Ge'de ise analistlik yapması gerekiyor. Bunlar, ilaç sektöründe kariyer yapmak isteyen gençlerin olmazsa olmaz başlangıçlarıdır.

“HIZLI YÜKSELME FIRSATI SUNUYORUZ”

Her yıl 2 bin yeni kişiyi istihdam eden Koton, oldukça genç bir şirket. Türkiye’deki çalışanlarının yüzde 75’i 30 yaşın altında. Z jenerasyonunun oranı ise yüzde 20’lerde. Hızlı büyümenin şirketteki rolleri ve işleri büyüttüğünü söyleyen Koton İK ve Transformasyon Genel Müdür Yardımcısı Ayça Kaşıkçı, “Bugün yönettiğiniz kapsam bir yıl sonra daha büyük bir hale geliyor. Bu da yeni mezunlara hızlı bir kariyer fırsatı sunuyor” diyor.

Ayçe Tarcan Aksakal aaksakal@capital.com.tr

Koton, perakende sektörünün en hızlı büyüyen markalarından biri. 30 yıl gibi kısa sürede “sıfırdan” 302’si Türkiye’de, 203’ü yurt dışında olmak üzere toplam 502 mağazaya ulaştı.

Yılda yaklaşık 90 milyon ürünün satıldığı Koton’da, her yıl 50’den fazla koleksiyon için 30 bine yakın farklı model üretiliyor. Her gün müşterilere 80 yeni ürün seçeneği sunuluyor.

Koton İK ve Transformasyon Genel Müdür Yardımcısı Ayça Kaşıkçı, perakendede bu kadar büyük bir sistemi 10 binin üzerinde çalışanla yönettiklerini belirterek hızlı büyümeye paralel olarak her yıl 2 bin yeni kişiyi istihdam ettiklerini söylüyor. Yeni mezun ve gençlere büyük uluslararası gruplardan çok daha avantajlı bir kariyer fırsatı sunduklarını söyleyen Kaşıkçı, “Yeni mezunlar bizi tercih ederse sektör ortalamasının üzerinde hızla büyüyen bir şirkette çalışma fırsatı yakalayacak” diyor.

Kaşıkçı, hızlı büyüyen bir şirket oldukları için yeni mezunlara pek çok şirketin aksine daha hızlı yükselme imkanı sunduklarını söylüyor.

6 yıl önce yatırım fonu Turkven’in yarısını satın aldığı Koton’un yeni mezun ve gençlere sunduğu kariyer fırsatlarını Koton İK ve Transformasyon Genel Müdür Yardımcısı Ayça Kaşıkçı’dan dinledik:

Kaç çalışanınız var?

Türkiye dahil 28 ülkede faaliyet gösteriyoruz. Yurt dışı ve Türkiye’yle birlikte toplamda 10 bin 500 çalışanımız var.

Organizasyonda gençlerin oranı nedir?

Koton çok genç bir organizasyon. Türkiye’de çalışanlarımızın yüzde 75’i 30 yaşın altında. Hatta Z jenerasyonunun oranı yüzde 20’lere yaklaşıyor. Türkiye dışı operasyonlarımızda da benzer bir tablo var. Hatta yurt dışında yaş ortalaması daha da düşüyor. Yurt dışında 30 yaş altı çalışanlarımız toplamın neredeyse yüzde 85’ini oluşturuyor.

Perakende kariyer için zor bir sektör. Neden yeni mezunlar sizi tercih etsin?

İşimiz çok hızlı büyüyor ve büyümeye devam edecek. Tekstil perakende sektörü de sürekli genç yeteneklere ihtiyaç duyuyor. Şirketin büyümesi, işin büyümesi, bu şirketteki rollerin, masaların da büyümesi anlamına geliyor. Bugün yönettiğiniz kapsam bir sene sonra daha kompleks, daha büyük bir hale geliyor. Bu da yeni mezunlar için hız-

“YENİ MEZUNLARI YURT DIŞINA GÖNDERİYORUZ”

UZMAN YARDIMCILIĞI Bütün departmanlara yeni mezun alıyoruz. İçeriden yetkinlik geliştirmek bizim için çok önemli. Yeni mezunlar uzman yardımcılığı pozisyonlarından başlayabiliyor. Mağazalarda da yeni mezunları alıp yetiştirip daha sonra yurt dışındaki yöneticilik pozisyonlarına yerleştiriyoruz.

KİMLER RADARDA? Mağaza yönetimi rollerinde özellikle hızlı modada büyük metrekare mağaza yöneticiliği yapmış adaylar radarımızda. Genel müdürlük tarafında ise tasarım, AR-GE ekipleriyle satın almacılar, planlamacılar gibi perakende sektörüne özel, farklı uzmanlık ve tecrübe gerektiren işler baktığımız spesifik roller arasında yer alıyor.

lı kariyer fırsatı demek. Özetle yeni mezunlar için Koton'da oldukça hızlı ilerleme imkanı sunan bir kariyer fırsatı var.

Ücret politikanız tatminkar mı?

Ücret politikamızda önceliğimiz sektör ortalamasının üzerinde kalmak ve rakiplerimize göre rekabetçi olmak. Piyasada rekabetçi kalabilmek için her yıl farklı ücret araştırmalarını kullanıyoruz ve kendi konumlandırmamızı değerlendirerek rekabetçiliğimizi korumaya yönelik gözden geçiriyoruz.

Prim veriyor musunuz?

Koleksiyon geliştiren ve planlayan ekiplerimizin baz ücrete ilaveten sezon başarısına göre belirlenen performans primlerimiz bulunuyor. Ayrıca fonksiyondan bağımsız müdür ve üzeri pozisyonlarımız için en tepede şirket hedeflerini destekleyecek ve ortak başarıyı ödüllendirecek şekilde yapılandırılmış yönetim primlerimiz tanımlanmış durumda.

Satış için ise baz maaşın yanı sıra perakende, toptan, e-ticaret kanallarımız için farklılaşan ve satışı teşvik ederek performansa göre belirlenen prim sistemimiz var.

Ücret paketi dışında ne gibi yan haklar sunuyorsunuz?

Tüm çalışanlarımız için ferdi kaza ve hayat sigortası mevcut. Ayrıca Koton'un rekabetçi gücünü kullanarak çalışanlarımızın piyasaya göre çok avantajlı bir şekilde hem kendileri hem de aileleri için sağlık sigortasına erişebilmelerini sağlıyoruz. Yönetici seviyelerinde ise pozisyona göre farklılaşan yan haklar paketimiz var. Ayrıca net ücret ödeyerek, çalışanlarımıza gelir vergisi etkisini yaşatmadan şirket olarak bu maliyeti karşılıyoruz.

2018'de kaç kişiyi işe almayı planlıyorsunuz?

Genel müdürlüğümüze her yıl farklı departman ve seviyelerde işe alım yapıyoruz. Mağaza ve depolarımıza yaptığımız işe alım sayısı ise merkezimi-





ze göre çok daha yüksek sayılara ulaşıyor. Mağazalar ve genel müdürlük olarak baktığınızda toplamda Koton olarak her yıl yaklaşık 2.000 kişilik yeni istihdam yaratıyoruz.

İşe alımlarda yeni mezun oranı ne kadar?

Yarattığımız istidamın odağında gençler var. Çünkü mağazalarımızda öğrencileri ve yeni mezunları istihdam ediyoruz. Dolayısıyla tamamı çok genç bir popülasyon. Genel müdürlüğümüzde de yeni mezunlarla birlikte genç profesyoneller yer alıyor.

Genel müdürlükte genç profesyonellerin oranı nedir?

Mağazalarımız için işe alım yaptığımız hedef kitlenin tamamı gençlerden oluşurken genel müdürlüğümüzde yaptığımız işe alımların yaklaşık yüzde 30'unu yeni mezunlar oluşturuyor.

Bu yıl özellikle hangi alanlarda işe alım yapacaksınız?

Özellikle son yıllardaki büyüme hızımıza bağlı olarak çalışan sayımıza da yansıyan bir büyüme söz konusu. Hem büyümemiz hem de yeniden yapılanmamız doğrultusunda işimizin ihtiyaçlarına yönelik işe alım faaliyetlerimiz, başta mağazalarımız ve depolarımız olmak üzere genel müdürlüğümüzde de hız kesmeden devam ediyor. Türkiye operasyonumuzun yanı sıra globalleşen ve sürekli büyüyen bir organizasyonun büyümesiyle beraber, mevcut roller büyürken ve o rollere bağlı sorumluluklar artarken, ihtiyaçlara yönelik yeni pozisyonlar da kendiliğinden oluşuyor. 2018'de de lojistik ekiplerimize ve mağazalarımıza yaptığımız alımlar her seviyede devam edecek. Operasyonumuzun yanı sıra finanstan pazarlamaya, planlamadan tedarike, insan kaynaklarından bilgi teknolojilerine, marka yönetiminden ihracata farklı departmanlarda da alımları-

"ENERJİSİ YÜKSEK STAJYERLER TERCİHİMİZ"

ARANAN ÖZELLİKLER Hemen her departmanımızda staj imkanımız mevcut. Motivasyonu ve enerjisi yüksek, istekli, öğrenmeye açık tüm öğrencileri değerlendirmeye alıyoruz. Bol soru soran, söylemeden harekete geçen, bir konuda öğrendiğini diğer bir konuya aktararak bir sonraki adımı düşünüp gelen stajyerleri, elbette kaçırmıyoruz ve boş pozisyonlarımıza yerleştiriyoruz.

"POTANSİYEL ÇALIŞANLARIMIZ" Stajyerlerimiz bizim ilerideki potansiyel çalışanlarımız. Proje bazlı olabilir, olmayabilir, bizimle çalıştıkları sürece kendilerini ve potansiyellerini en iyi şekilde göstermeleri gerekiyor.

mız olacak. Bununla beraber işe alım gündemimizde önemli bir yer tutan satın almacılar, planlamacılar, satışçılar, tasarımcılar, AR-GE uzmanları gibi özel ve spesifik fonksiyonlarda da her yıl olduğu gibi 2018'de de istihdam yaratmaya devam edeceğiz.

Yeni işe alım yaparken adaylarda en çok hangi özelliklere dikkat ediyorsunuz?

Genel müdürlük, mağazalar ve lojistik olarak 3 ana başlıkta ifade edebileceğimiz çalışan gruplarımız var. Her bir grubun kendine ait dinamikleri ve ihtiyaçları farklı olduğu için işe alım süreçlerimizi spesifik ihtiyaçlara cevap veren araçları dahil ederek yapılandırdık.

Ancak hangi grup için işe alım yapıyorsak yapalım işe alımda değişmezlerimiz arasında muhakkak yöneticilerin sürece aktif dahil olmalarını sağlamak bulunuyor. Çünkü işe alımı sadece bir İK fonksiyonu olarak değil, şirketin yetkinlik alanındaki yatırımı olarak görüyoruz ve bu da aynı zamanda tüm yönetim ekibinin sorumluluklarından biri.

İşe alım yaparken başka nelere dikkat ediyorsunuz?

Diğer bir değişmezimiz ise işe ilişkin teknik bilgi ve tecrübenin yanı sıra adayların liderlik becerilerini değerlendirmek. Çünkü kurum kültürümüze ve iç dinamiklerimize uyum, en az bilgi beceri kadar kritik önemde. Dolayısıyla adayları bu yönden de değerlendirecek bir sürecimiz var. Uygun adaylar hem insan kaynakları hem de yöneticilerimizle görüşme yaptıktan sonra farklı seviyelerde ve rollerde de profil analizi, vaka çalışması, sunum, teknik testleri içeren ölçme ve değerlendirme süreçlerine tabi tutuluyorlar. Ayrıca işveren markamız kapsamında işe alım yaklaşımımızı "Adaylara İyi Bir Deneyim Yaşatmak" üzerine kurguladık ve Koton olarak karşılaştığımız her adaya kaliteli bir deneyim yaşatmayı hedefliyoruz.

"İdeal" çalışanı nasıl tarif edersiniz?

"İsteklilik" her şeyin başında geliyor. Çünkü artık her sektörde, her şirkette, her organizasyonda, her departmanda zorluklar var. Zorlayıcı koşullar da ancak ve ancak istekle aşılabilir. Kişi istekliyse yolun yarısı tamamdır. İsteklilik beraberinde kararlılığı, inisiyatif almayı, ek sorumluluk almayı ve belirsizliklerle mücadele edebilme gücünü getirir ve tüm bunlar içinde bulunduğumuz hızla değişen dünyanın gerektirdiği temel özelliklerdir. Ayrıca kişinin çalışacağı ortama ve kültüre uyumu, kişisel değerleri ile şirketin değerlerinin örtüşmesi de son derecek kritik.

Adayları değerlendirirken tercih ettiğiniz üniversiteler var mı?

Tüm üniversitelerden adayları eşit şartlarda değerlendirmeye alıyoruz. Teknik iş bilgisinin ön plana çıktığı pozisyonlar için tercihimiz tekstil mühendisliği mezunları oluyor. İşimiz son derece analitik. Aslında moda dediğimiz de temelde analitiğe ve sisteme dayanıyor. Dolayısıyla bu yönleri geliştiren endüstri mühendisliği gibi alanlar belirli pozisyonlarda tercih sebebimiz olabiliyor.



Koton'da yükselmek için ne yapmalı?

İstekli olmalı, inisiyatif almalı, çözüm odaklı olmalı. Hızlı, esnek ve sonuç odaklı hareket edebilmeli.

Perakende sektöründe basamakları hızlı tırmanmak isteyenlere hangi departmandan işe başlamalarını önersiniz?

Bu sektör, hızla gelişen ve büyüyen bir sektör. Ne yapmak istediğini bilen istekli adaylar, mağazacılıktan lojistiğe, tedarikten teknolojiye, İK'dan marka yönetimine, finanstan ürün planlamaya çok geniş bir yelpazede kendilerine fırsat yaratabilirler diye düşünüyorum.

Kıvanç Zaimler
Enerjisa CEO'su



"Önce kendin ol"

Mezuniyetinin ardından iş hayatına nereden ve nasıl başlayacağınla ilgili aklından pek çok soru geçiyor olmalı. Ne yapmalı? Hangi iş benim için uygun? İş hayatında beni neler bekliyor? Belki kitaplara, web sitelerine, dijital platformlara dalıp kariyerini nasıl şekillendirebileceğinin ipuçlarını arıyorsundur.

Boşuna vakit kaybetmemeni öneririm, çünkü bu soruların ne doğru ne de yanlış bir yanıtı var.

Kariyer yolculuğunda sana akıl verecek en iyi danışman konusunda tavsiyede bulunabilirim:

O kişi SENSİN…

O kişi sensin, çünkü kendini tanıdığın, motivasyon kaynaklarını bildiğin ve kendini götürmek istediğin bir hedefin olduğu sürece edindiğin tüm öneriler seni başarıya götürür.

Kendini bul, istediğine koş

Bunun için önce hayatta ne yapmak istediğini düşün, odağına neleri alman gerektiğini belirle.

Düşünceni muhakkak pratikle destekle. Çeşitli kollarda staj yap, böylece hangi alana daha yakın olduğunu görürsün. Staja girdiğin şirketlerde sana büyük sorumluluklar verilmeyebilir ama sen her taşın altına elini koy. Bol bol soru sor! Dinle! Telefon konuşmalarını dahi dinle! Her tecrübe sana bilgi kırıntısı olarak geri dönecek ve bu tecrübeler seni istediğine ulaştıracak. Böylelikle yıllarını sevmedikleri işlerde harcayıp mutlu olmak için emekliliklerini bekleyen çoğunluğun içinde olmayacaksın.

Başarıya koşmak için değerlerini tanımlamaktan korkma.

Hepimizin hayatlarında; tutunduğumuz, bizi biz yapan değerler vardır. Seninkiler nedir? Hiç düşündün mü?

Değerlerini tanımlamaktan korkma, hayatında nelerin öncelikli olduğunu, gelecekte nerede olmak istediğini çıkar.

Başlangıçlarında değerlerin hep yanında, yüreğinde olsun. Unutma ki ancak sen kendin olduğun yerlerde, kendini gerçekleştirdiğin çalışma alanlarında en başarılı sonuçlara ulaşabilirsin.

Başarının peşinden koşmaktansa üretmeye ve farklı bakmaya odaklanmak seni uzun vadede çok daha mutlu olacağın sonuçlara ulaştırabilir.

Değerlerini, mutluluk kaynağını içselleştirir, adımlarını ona göre planlarsan başarı da seninle gelecektir.

Risk almaktan korkma.

Hayatta alacağın hiçbir riskin sonucu mutsuz olduğun bir işi yapmaktan daha kötü olamaz.

Belki girişimci olmak istiyorsun, belki de profesyonel bir yönetici... İsteğin her neyse ona ulaşmak için rasyonel olan her yolu dene.

Kararlarında risk almaktan korkma, unutma ki ancak konfor alanından çıktığın zaman yeni şeyler öğrenebilir, yeni adımlar atabilirsin. Denemek ve değişim için hayat enerjin sana yeter.

Bir takımın parçası olmanın değerini anla.

Okul yıllarımdayken, birlikte ortaya çıkarılan işlerin bireysel çalışmalardan hem daha etkili hem de daha keyifli olduğunu anlama fırsatım oldu.

Nerede çalışırsan çalış, hangi unvana sahip olursan ol, bir takımın parçası olduğunu unutma.

Takım arkadaşların olmadan yapacağın işler daima eksik kalacaktır. Başarının getirdiği mutluluk bile yalnızken eksik yaşanır.

Michael Jordan, "Yetenek oyun kazandırır, takım çalışması ve zeka şampiyonluk…" sözünü bir tesadüf eseri söylememiştir. Burada seninle bu tavsiyeleri paylaşabiliyor olmamda bu fikirleri hayatımda uygulamaya çalışmamın büyük bir rolü vardır.

Her zaman gönlünün sesini dinle, hayata pozitif mutlu gözlerle bak.

Mobilin Bankası Akbank

